

От работодателя:
Директор МКОУ «СОШ № 3
им. В.Н. Дроздова»



Е.В. Хлынин

30.12.2020 г.

От работников:

Председатель профкома
МКОУ «СОШ № 3
им. В.Н. Дроздова»



И.В. Вяльшина

30.12.2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального казённого
Общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №3
им. В.Н. Дроздова»
п. Коммунар Красногвардейского округа
Ставропольского края
30.12.2020-30.12.2023 гг.

Управление труда и социальной защиты населения
администрации Красногвардейского муниципального
района Ставропольского края

Коллективный договор зарегистрирован
в уведомительном порядке
без замечаний

За № *230/30* декабря 2020 г.

Регистрацию произвел: *Вед.*
спец. И.С.ЗН В.В. Гостева *Вед.*

п. Коммунар

СОДЕРЖАНИЕ:

Раздел I. Общие положения	2
Раздел II. Трудовые отношения.....	4
Раздел III. Обеспечение занятости	8
Раздел IV. Развитие кадрового потенциала.....	10
Раздел V. Рабочее время и время отдыха	12
Раздел VI. Оплата труда	19
Раздел VII. Охрана труда.....	23
Раздел VIII. Гарантии и компенсации.....	26
Раздел IX. Осуществление контроля за выполнением.....	31
обязательств коллективного договора	31
Раздел X. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.....	32
Раздел XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	33

ОСНОВНЫЕ РАЗДЕЛЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальное общеобразовательное учреждение "Средняя общеобразовательная школа №3 им. В.Н. Дроздова" (далее - **Учреждение**).

Коллективный договор составлен с учетом требований Отраслевого соглашения по учреждениям образования Ставропольского края на 2021-2023 годы и Практических рекомендаций по ведению коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора.

Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон Ставропольского края «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда» от 1.03.2007г. № 6-кз;
- Краевое трехстороннее соглашение между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и региональным объединением работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя»;

1.2. Коллективный договор заключен с целью повышения жизненного уровня работников **учреждения**, членов их семей и содержит дополнительные, по сравнению с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязательства сторон коллективного договора по улучшению условий и оплаты труда работников, предоставлению различных льгот, гарантий и компенсаций, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель, в лице директора Муниципального общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа №3 им. В.Н. Дроздова" (далее – **Работодатель**);
- Работники **Учреждения**, представленные председателем первичной профсоюзной организации (далее – **Профсоюз**).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на:

- всех работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа №3 им. В.Н. Дроздова", в том числе не являющихся членами первичной профсоюзной организации (ст. 43 ТК РФ);
- членов семей работников Учреждения (в части специально оговоренных льгот);

- неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию в данном **Учреждении** (в части специально оговоренных льгот).

1.5. Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует с 01 января 2021 года по 31 декабря 2023 года.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Профсоюз выступает в качестве единственного полномочного представителя работников учреждения при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, приема, увольнения, а также по вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

1.7. В коллективный договор по взаимному согласию сторон и в порядке, установленном ТК РФ, могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются дополнительным соглашением к настоящему коллективному договору и являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателя, профсоюза и работников школы. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников **учреждения** в течение 10 дней после его подписания, а также работников, вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения и расторжения трудового договора с руководителем учреждения, подписавшим коллективный договор.

1.9. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников учреждения.

1.11. В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Договора права и обязательства сторон по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до конца реорганизации, заключения нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Во исполнение настоящего коллективного договора в Учреждении по согласованию с профкомом приняты следующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к настоящему коллективному договору:

> приложение 1. Положение об оплате труда;

- > приложение 2. Правила внутреннего трудового распорядка;
- > приложение 3. Перечень профессий, которым выдается бесплатно спец-одежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты;
- > приложение 4. Нормы и перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на получение смывающих и обезвреживающих средств;
- > приложение 5. Перечень профессий и работ, на которых установлены доплаты за тяжелые и вредные условия труда;
- > приложение 6. Перечень должностей и профессий с ненормированным рабочим днём;
- > приложение 7. Штатное расписание работников, работающих во вредных условиях труда по аттестации рабочих мест СОУТ;
- > приложение 8. Состав комиссии по охране труда;
- > приложение 9. Состав комиссии по трудовым спорам и контролю за выполнением коллективного договора;

1.13. Изменения вышеуказанных актов после подписания настоящего коллективного договора не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором (ст.8 ТК РФ).

1.14. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев, в течение которых по инициативе любой из сторон может быть заключен новый коллективный договор или внесены дополнения и изменения в настоящий договор (ст.43 ТК РФ).

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами совместно. В случаях, когда спор, связанный с применением коллективного договора, не был разрешен оперативно, он подлежит рассмотрению в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.16. Переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты сторонами не позднее 1 октября 2017 года.

1.17. По взаимному согласию стороны могут продлить действие Коллективного договора в соответствии с действующим законодательством. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

Раздел II. Трудовые отношения

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора (контракта) в письменной форме в двух экземплярах (один передается работнику, другой хранится у **Работодателя**) на неопределенный срок или на определенный срок, указанный в договоре, но не более 5 лет.

2.2. **Срочный договор** заключается только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст. 59 ТК РФ):

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться в течение определенного периода времени (сезона);
- для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные и пусконаладочные работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- для проведения работ с заведомо определенным периодом их выполнения;
- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данном Учреждении по совместительству, с пенсионерами по возрасту (вышедшими на пенсию не в данном учреждении), а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с заместителями руководителей;
- с руководителями школы трудовой договор заключается на определенный или не определенный срок действия (ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

Расторжение трудового договора с руководителем образовательного учреждения, являющимся членом Профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.3. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен (ст. 67 ТК РФ).

2.4. При приеме на работу **работодатель** обязан ознакомить работника с действующими в **учреждении** коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, с состоянием условий труда на его рабочем месте.

2.5. С целью проверки соответствия работника поручаемой работе в трудовой договор может быть включено условие об испытании (испытательном сроке). Срок испытания не превышает срок, установленный Трудовым кодексом Российской Федерации.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, 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, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Кроме того, испытание при приеме на работу не устанавливается для бывших работников учреждения, уволенных по сокращению численности или штата в течение в течение 2-х лет после увольнения и др.

2.6. Помимо лиц, указанных в ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации, испытание при приеме на работу не устанавливается для учителей-предметников, имеющих высшую или первую квалификационную категорию, заключение о соответствии занимаемой должности.

2.7. Трудовой договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором (ст.57 ТК РФ).

2.8. Порядок заключения и расторжения трудового договора изложен в правилах внутреннего трудового распорядка (приложение 2 к настоящему коллективному договору.)

2.9. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2.9.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

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

2.9.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.9.4. В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

2.9.5. Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются работодателем с учетом мнения профкома .

2.9.6. В трудовой договор с работниками кадровой службы (иного специалиста, на которого возложены функции кадрового документооборота) включается условие о неразглашении персональных данных работника (в целях защиты персональных данных работников работодателем совместно с профкомом разрабатывается **Положение о порядке работы с персональными данными работников.**

2.9.7.Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор), но не более 5 лет. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.9.8. При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать - 3 месяцев.

2.9.9. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, льготы и компенсации и др.

2.9.10. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.9.11. Об изменении обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

2.9.12. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.9.13. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.9.14. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором являются недействительными и не могут применяться.

2.9.15. Работодатель не имеет права привлекать работника к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором.

2.9.16. С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора (ст.60.2 ТК РФ).

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным федеральным законодательством (ст. 77 ТК РФ).

2.11. В случае прекращения трудового договора на основании п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднемесячного.

Раздел III. Обеспечение занятости

С целью достижения социального эффекта в области занятости работников учреждения стороны договорились:

- обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников;
- оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации;
- содействовать участию педагогических работников учреждения в конкурсах профессионального мастерства;
- совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, предоставлении органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

3.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников **Учреждения**, рассматриваются **Работодателем** предварительно с участием **Профсоюза** (ст.82 ТК РФ).

Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по обеспечению занятости работников в условиях массового сокращения и меры их социальной защиты, которые включают в себя:

- *приостановление приема на работу до трудоустройства высвобождаемых работников;*
- *переподготовку высвобождаемых работников, обучение их новым профессиям, перемещение на освободившиеся рабочие места;*
- *ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;*
- *введение режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев и т.д.*

3.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца до вступления их в силу, представлять в профком проекты приказов о любом сокращении численности или штата работников организации, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников предоставляется в службы занятости не менее чем за три (ст.82 ТК РФ) месяца до фактического его осуществления. Высвобождение является массовым, если:

- ликвидируется Учреждение;
- сокращается 10 или более работников в течение 30 календарных дней.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

3.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ). Работодатель обязуется:

- проводить с профкомом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;
- сохранять права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (жилищных условий) по прежнему месту работы на равных с работающими условиях, но не более, чем на год.

Работодатель обязуется предоставить работникам, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата:

- *свободное от работы время (2 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;*
- *следующие дополнительные гарантии и компенсации:*
 - *преимущественное право возвращения в Учреждение и занятие вакантных мест;*
 - *сохранение очереди на получение жилья до трудоустройства;*
 - *выплата дотаций на пользование жильем и коммунальными услугами в размере 100 % стоимости на период до трудоустройства*

3.4. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, пользуются преимущественным правом оставления на работе при сокращении численности или штата следующие категории работников:

- лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- лица, проработавшие в Учреждении свыше 15 лет;
- лица, получившие в Учреждении производственную травму (профзаболевание);
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус инвалида;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет, отцы, воспитывающим указанных детей без матери;
- работники, имеющие ребенка-инвалида до 18 лет;
- беременные женщины

- совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора.

3.5. При сокращении численности или штата работников **Учреждения** не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.6. Стороны совместно организуют временные рабочие места для трудоустройства молодежи в возрасте 14-18 лет в свободное от учебы время.

3.7. При ликвидации организации в отношении беременных женщин и работников, имеющих ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетних лиц работодатель или его правопреемник обязуется:

- принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

Раздел IV. Развитие кадрового потенциала

4.1. **Работодатель** определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников для нужд **Учреждения**.

4.2. **Работодатель** заключает договоры с учреждениями профессиональной переподготовки (**СКИРО ПК и ПРО**), центром занятости населения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников требуемых специальностей.

4.3. Стороны договорились, что работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, предоставляются те же самые гарантии и компенсации, что и для обучающихся в государственных образовательных учреждениях.

4.4. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, **Работодатель** предоставляет следующие дополнительные гарантии и компенсации:

- возможность работать в режиме гибкого рабочего времени (с сокращенной рабочей неделей);
- дополнительные отпуска, как с сохранением среднего заработка, так и без сохранения заработной платы на период сессий и защиты диплома.

4.5. Для определения уровня профессиональной подготовки работников проводится их аттестация. Она проводится в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от **07 апреля 2014 года № 276**, зарегистрированным Министерством юстиции Российской Федерации **23 мая 2014 года**, регистрационный № 32408, настоящее Положение определяет формы и процедуры проведения аттестации педагогических работников государственных

и муниципальных образовательных учреждений (далее – формы и процедуры).

4.6. Формы и процедуры аттестации применяются в целях:

- повышения качества профессиональной деятельности педагогических работников МКОУ СОШ № Зимени В.Н. Дроздова;
- определения соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей);
- подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

4.7. Основными принципами аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

4.8. Аттестация педагогических работников (далее – работников) осуществляется по двум направлениям:

- на подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей) по представлению работодателя);
- на установление соответствия уровня квалификации требованиям предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям (аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника)

4.9. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины, женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет,
- педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Педагогические и руководящие работники в соответствии с положениями «Отраслевого соглашения по учреждениям образования Ставропольского края» могут быть освобождены от процедуры прохождения аттестации по представлению работодателя, в том случае, если его квалификация подтверждена независимыми экспертами – наличие государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности; наличие научного звания кандидата и доктора наук, победа (первое место) в конкурсе профессионального мастерства за последние 3 года (на муниципальном или краевом уровне); получение отраслевых знаков отличия за последние 5 лет; победа в

конкурсном отборе лучших учителей в рамках реализации ПНПО за последние 5 лет.

4.10. Педагогические работники могут обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории не ранее чем через два года после установления первой квалификационной категории. С заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории не ранее чем через два года после установления соответствия занимаемой должности

Раздел V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов; Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст.91 ТК РФ) (Приложение № 2), утвержденным работодателем с учетом мнения профкома; условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, Уставом учреждения.

Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёма учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом школы и предусматривается трудовыми договорами, дополнительными соглашениями.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении установлена:

- для мужчин - 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ);
- для женщин - 36 часов в неделю.

5.3. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, с учетом требований п.2.9.17 СанПиНа 2.4.2.12821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в образовательных учреждениях.

Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы».

Для учителей, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.4. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению; графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе 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 минут (ст. 108 ТК РФ).

Рабочее время и время отдыха регламентируется приказом Минобрнауки РФ № 536 от 11.05.2016 г. «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

5.5. По распоряжению **Работодателя** отдельные работники могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается с учетом мнения **Профсоюза** и является приложением к коллективному договору (Приложение № 6).

5.6. Привлечение к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ производится работодателем по согласованию с профкомом с письменного согласия работников.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.7. Сокращенное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяется для следующих категорий работников:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет, на 6 часов в неделю;
- лицам, в отношении которых по результатам аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) по условиям труда имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда;
- работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в

счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.8. Педагогическим работникам в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени .

5.9. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска в **Приложении №10**

5.10. **Работодатель** помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, предоставляет дополнительные оплачиваемые выходные дни следующим категориям работников:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет, 4 дня в месяц.

5.11. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на один час.

5.12. Общим выходным днем является воскресенье.

5.13. Работникам **Организации** предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью: педагогическим работникам, социальным педагогам и психологам, старшей вожатой, педагогу-библиотекарю 56 календарных дней, остальным категориям служащих - 28 календарных дней.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым **Работодателем** с учетом мнения **Профсоюза** за две недели до конца календарного года.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться только с согласия работника и Профкома.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению директора школы только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

5.14. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не менее чем за две недели до начала отпуска. Продление, перенесение, отзыв из

отпуска, компенсация отпуска производится в соответствии со ст. 124-126 ТК РФ.

5.15. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) по календарю шестидневной рабочей недели.

5.16. Преимущественным правом получения отпуска в летнее или удобное время пользуются следующие категории работников:

- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 3 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;
- одинокая мать, воспитывающая одного и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет);
- отец, воспитывающий одного и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет без матери.

5.17. Работникам учреждения, в котором имеются рабочие места с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- повару, работающему у плиты – 7 дней (*раздел 43 «Общие профессии всех отраслей народного хозяйства» Списка производств, цехов, профессий с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением ГКТ СССР и ВЦСПС от 25.10.74г. №298/П-22*).

5.18. При выявлении по результатам аттестации (специальной оценки условий труда) рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) **опасными (указать степень вредности)** и иными особыми условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;

5.19. Педагогическим работникам учреждения предоставляется через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого Положением о длительном отпуске сроком до года (Приложение № 6).

5.20. Супруги (родители и дети), работающие в **Организации**, имеют право на одновременный уход в ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.21. Дополнительно по письменным заявлениям работникам организации предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска.

В следующих случаях (*ч.2 ст.116 ТК РФ*):

- собственной свадьбы – 3 рабочих дня;
- свадьбы детей – 2 рабочих дня;
- смерти супругов, детей, родителей, родных братьев и сестер – 2 рабочих дня.

- проводов сына в армию – 2 рабочих дня.
- при рождении ребенка в семье (мужу) – 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- председателю первичной профсоюзной организации общественную работу – 5 календарных дней;
- педагогу-библиотекарю (зав. библиотекой) – 7 календарных дней.
- обучающимся по заочной форме – на время сессий и защиты диплома;

5.22. **Работодатель** на основании письменного заявления работника предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- *в связи с бракосочетанием - до 5 календарных дней;*
- *в связи с рождением или усыновлением ребенка - до 5 календарных дней;*
- *для сопровождения детей в школу в первый и (или) последний (последний звонок) день учебного года – 1 рабочий день;*
- *для проводов детей в армию – до 3 календарных дней;*
- *в связи с бракосочетанием детей работника – до 3 календарных дней;*
- *в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;*
- *для празднования юбилейных дат (50, 55, 60 лет)- до 3 календарных дней;*
- *для участия в похоронах родных и близких – до 5 календарных дней.*
- *для работающих пенсионеров – до 14 календарных дней;*
- *для работающих инвалидов – до 60 календарных дней;*
- *по семейным обстоятельствам – до 1-го года;*

5.23. **Работодатель** на основании письменного заявления работника, имеющего двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отца, воспитывающего ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

5.24. Ежегодно до 15 декабря работодатель по согласованию с Профкомом утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий год, обеспечивающую законодательно установленные права отдельных категорий работающих.

5.25. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.26. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников школы, с привлечением педагогических работников в эти периоды к педагогической и организационной работе в пределах времени не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с утвержденным графиком работы.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

Во время осенних, зимних, весенних каникул предоставляются учителям свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

5.27. В каникулярное время персонал, включая педагогических работников, может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.28. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, (заместителям руководителя и т. д.) устанавливается работодателем по согласованию с профкомом, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, по возможности, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 5.31. настоящего раздела.

5.29. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

5.30. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до их ухода в очередной отпуск.

5.31. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - восстановления (по решению суда) на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

5.32. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им воз-

раста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

5.33. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой 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 учетом выполняемой работы.

5.34. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам преимущественное право остается за работником в выборе новой даты начала отпуска.

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

5.36. При увольнении работника выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

5.37. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Раздел VI. Оплата труда

При регулировании вопросов оплаты труда работодатель и профком исходят из того, что система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями (оценочные листы), для всех категорий работников учреждения;

мнения (согласования) профкома.

6.1. В Учреждении применяется Новая система оплаты труда (НСОТ) согласно положению «Об оплате труда работников», в том числе и руководящих, специалистов и служащих, принятого работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (приложение № 1 к настоящему коллективному договору), других нормативных актов.

6.2. Кроме оплаты окладов, часовых или сменных тарифных ставок в организации могут выплачиваться работникам следующие **доплаты, надбавки и премии:**

6.2.1. Премии за интенсивность труда, высокую квалификацию, профессиональное мастерство, за основные результаты деятельности согласно

Положения об оплате труда, принятым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом из экономии средств фонда оплаты труда, оставшейся в распоряжении **Учреждения**. (приложение № 1);

6.2.2. доплата за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующих работников производится в размере, определяемом приказом работодателя и в соответствии с Положением об оплате труда;

6.2.3 Доплата за выполнение тяжелых работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда производится в соответствии с перечнем профессий и работ (приложение № 5)

6.2.4 сверхурочная работа оплачивается в соответствии со ст. 152 ТК РФ за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие - в двойном.

6.2.5. работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ, т.е. в двойном размере, или компенсируется предоставлением другого дня отдыха.

6.2.6 за работу в ночное время производится доплата в размере 35% за каждый отработанный в ночное время час. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Оплата труда **Работодателя** (руководителя), заместителей руководителя, педагогических работников и других служащих производится на основе должностных окладов одновременно с выплатой всем работникам организации. Размер должностного оклада, устанавливаемый работнику, не может быть ниже предусмотренного схемой должностных окладов (Приложение № 1).

6.4. За нерабочие праздничные дни: 1,2,3,4,5,7 января, 23 февраля, 8 марта, 1,9 мая, 12 июня, 4 ноября работникам с повременной и сдельной оплатой труда выплачивается дополнительное вознаграждение в размере:

- для работников с повременной оплатой труда в размере дневной тарифной ставки за каждый нерабочий праздничный день;
- для работников, труд которых оплачивается сдельно – в размере дневной сдельной расценки, рассчитанной исходя из норм выработки (обслуживания).

6.5. Оплата времени приостановки работы в случае невыплаты заработной платы на срок более 15 дней производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.

6.6. Работникам в случае направления в служебную командировку возмещаются расходы на проезд, проживание, командировку.

6.7. Работникам на период подготовки и переподготовки сохраняется средняя заработная плата.

6.8. Лицам, работающим по совместительству, кроме лиц, совмещающих работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим коллективным договором для работников **Учреждения**.

6.9. Заработная плата работникам выплачивается каждые полмесяца: 25 числа текущего месяца и 10 числа следующего месяца путем перечисления на пластиковую карту (сберегательную книжку). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

Не позднее, чем за два дня до срока выдачи заработной платы, каждому работнику выдаются расчетные листки с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.10. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

6.11. При задержке выплаты заработной платы, за период со дня задержки до дня фактической ее выплаты работникам выплачивается компенсация в размере 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации на день выплаты за каждый день просрочки, а работодатель несет административную ответственность в соответствии с законодательством. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ). Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

6.12. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы (оценочные листы) в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные 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 (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с профкомом (принцип прозрачности).

6.13. Фонд оплаты труда учреждения формируется работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств краевого и муниципального бюджета и средств.

6.14. Заработная плата работников исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения МКОУ СОШ № 3 им. В.Н. Дроздова (Приложение №1) и включает в себя:

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

Размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается не ниже половины причитающейся работнику ставки заработной платы (оклада), исходя из фактически отработанного времени.

По заявлению работника может быть установлен иной размер заработной платы за первую половину месяца, но не более 50% заработной платы за фактически отработанное время.

6.15. Изменение оплаты труда производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

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.

6.16. Молодым специалистам, приступившим к работе, выплачивается в течение первых трёх лет ежемесячная стимулирующая выплата в размере до 50% ставки заработной платы.

6.17. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

6.18. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда

категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

6.19. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников, руководящего состава и для остальных категорий работников.

6.20. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в учреждении создается комиссия в составе представителей работодателя и профкома. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

6.21. При замещении отсутствующих работников оплата труда осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.

6.22. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

6.23. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем для педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.24. Оплата труда педагогических работников за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории в случаях, предусмотренных в приложении № 1.

6.25. В целях материальной поддержки педагогических работников в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более двух лет.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю и копии документов, подтверждающие данное основание.

6.26. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

6.27. Специалистам за работу в учреждении, расположенном в сельской местности, осуществляется компенсационная выплата в размере 25% ставки заработной платы. Учителям и преподавателям данная выплата осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

Раздел VII. Охрана труда

7.1. **Работодатель** в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязуется:

7.1.1. своевременно и в полном объеме выполнить мероприятия, предусмотренные Соглашением по охране труда (Приложение № 7).

7.1.2. обеспечить учет и анализ производственного травматизма, принятие мер по его предупреждению, разработку мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

7.1.3. выполнять представления профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов об устранении нарушений законодательства и иных нормативных правовых актов в области охраны труда;

7.1.4. обеспечить соблюдение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда, провести специальную оценку условий труда в следующих подразделениях: кабинеты информатики, физики, химии.

7.1.5. обеспечить систематическое предоставление информации для каждого работника (при приеме на работу, проведении инструктажа по ОТ и ТБ, в любое время по просьбе работника) о нормативных требованиях и условиях работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна содержать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты;

Работодатель разрабатывает и утверждает по согласованию с профкомом инструкции по охране труда рабочих мест (ст.212 ТК РФ). Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.6. предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие компенсации :

дополнительный отпуск или сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей (Приложение № 5, 7);

7.1.7. организовывать и проводить обучение и проверку знаний, требований охраны труда персонала **учреждения** в установленном порядке, своевременно проводить СОУТ;

7.1.8. обеспечить работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с приложением № 3 к настоящему коллективному договору, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;

7.1.9. создавать необходимые условия для прохождения работниками медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований и диспансеризации; с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров. Ст. 212 ТК РФ

7.1.10. создать условия для работников постоянно действующей комиссии по охране труда (Приложение № 8). Ст. 218 ТК РФ

7.1.11. регулярно рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета вопросы состояния охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;

7.1.12. принимать меры по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах:

- предоставление актуальной, надлежащей и своевременной информации (научной, социально-экономической);
- инструктаж и соответствующая подготовка всех работников по процедурам контроля за ВИЧ-инфекцией в контексте несчастных случаев на рабочих местах и в рамках оказания первой медицинской помощи.

7.2. Работодатель совместно с **Профсоюзом**, комиссией по охране труда организуют контроль за состоянием условий и охраны труда в **Учреждении**, выполнением Соглашения по охране труда и других предусмотренных коллективным договором мероприятий, правильным применением работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.3. Работник обязан в соответствии со ст.214 ТК РФ:

- соблюдать требования охраны труда, правильно применять средства коллективной и индивидуальной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку полученных знаний;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры, за счет работодателя;
- немедленно извещать непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о произошедшем несчастном случае на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья.

7.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работ при условии возникновения для него непосредственной опасности, предупредив об этом непосредственного руководителя (ст.220 ТК РФ). Факт наличия опасности подтверждается комиссией по охране труда Учреждения. При этом на работника не могут быть наложены какие-либо меры взыскания, а работодатель обязан предоставить ему другую работу с оплатой в течение до одного месяца не ниже среднего заработка по прежнему месту работы.

7.5. Работодатель обеспечивает:

выделение средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда;

- привлечение представителей профкома к участию в комиссиях по приёму образовательного учреждения к новому учебному году;
- проведение с работниками обучения и инструктажей по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;
- нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажа и другими материалами за счет средств учреждения;

- приобретение, хранение, средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств образовательного учреждения (ст.221 ТК РФ).
- своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства;
- сохранение места работы (должность) и среднего заработка за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
- гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

7.6. Профком:

- осуществляет общественный контроль по защите прав членов Профсоюза учреждения на охрану труда;
 - инициирует создание в учреждении комиссии по охране труда, организацию ее эффективной работы;
 - участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда;
 - оказывает консультативную помощь членам Профсоюза по вопросам охраны труда;
 - принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом;
 - организовывает проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников образовательного учреждения.
- 7.8. За нарушение сторонами коллективного договора требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Раздел VIII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников образовательного учреждения.

8.1. **Работодатель** помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, и с учетом финансовых возможностей **Учреждения** предоставляет работникам следующие дополнительные гарантии и компенсации (ст.164-188 ТК РФ).

8.1.1. В соответствии с законодательством педагогические работники школы находящейся в сельской местности пользуются правом на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением независимо от размера жилой площади.

8.1.2. За педагогическими работниками школы перешедшими на пенсию и проработавшими в ней не менее 10 лет, сохраняется право на бесплатные квартиры с отоплением и освещением.

8.1.3. Педагогическим работникам школы (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация. Данная компенсация выплачивается педагогическим работникам (в том числе совместителям, которые по месту основной работы эту компенсацию не получают) независимо от нахождения их во всех видах отпусков (в том числе в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, а также независимо от объема учебной нагрузки.

8.1.4. Не допускать случаев направления работодателями педагогических работников школы на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов, как это установлено постановлением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 г. № 196 (ред. от 10.03.2009) «Об утверждении Типового положения об общеобразовательном учреждении (с изменениями и дополнениями)».

8.1.5. Работодатель обязуется осуществлять государственное социальное страхование работников в соответствии с действующим законодательством;

8.1.6. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего и высшего образования. Гарантии и компенсации предоставляются в порядке, определенном главой 26 ТК РФ.

8.1.7. При наличии письменных заявлений работников – членов профсоюза работодатель обязан ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1 % от заработной платы работников (ст.377 ТК РФ).

8.1.8. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным членам профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации помещения для проведения заседаний и хранения документов, необходимое оборудование, другие объекты, а также предоставить возможность размещения информации в данном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).

8.2. Проводит в организации конкурсы профессионального мастерства. На премирование победителей и лауреатов **Работодатель** выделяет денежные средства из стимулирующей части фонда оплаты труда

8.3. Профсоюз проводит среди работников Организации обучение по вопросам правового регулирования трудовых отношений.

8.4. Работодатель не имеет права направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

8.5. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;

- работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов детства до достижения ими возраста 18 лет;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей с соответствии с медицинским заключением;
- инвалидов допускается только с их письменного согласия (после ознакомления в письменной форме с правом отказаться от направления в служебные командировки и привлечения к сверхурочной работе, к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями (ст. 113, 259 ТК РФ).

8.6. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

8.7. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования при обучении вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при заключении с работодателем договора.

8.8. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников учреждения, соблюдаются следующие условия:

- оплата труда педагогических и руководящих работников учреждения, установленная по ставке заработной платы (должностному окладу) в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией.
- в течение срока действия второй квалификационной категории педагогические работники не подлежат аттестации, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.9. Педагогические работники освобождаются от процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние пять лет;
- победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом или муниципальном уровнях за последние три года;
- получения отраслевых знаков отличия за последние пять лет;
- победы в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» за последние пять лет;
- наличия наград Ставропольского края, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние пять лет;
- наличия ученой степени кандидата и доктора наук, присужденной за последние десять лет.

8.10. В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель первичной профсоюзной организации.

8.11. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

8.12. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

8.13. Дополнительное профессиональное образование педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет средств учреждения.

8.14. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Соглашения между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и Конгрессом деловых кругов Ставрополья; Отраслевого соглашения по учреждениям образования Ставропольского края на 2014-16; Отраслевого соглашения по учреждениям образования Красногвардейского муниципального района, Устава учреждения; настоящего коллективного договора.

8.15. Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

8.16. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника учреждения в связи с его членством в Профсоюзе или его профсоюзной деятельностью.

8.17. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

8.18. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч.6 ст.377 ТК РФ).

8.19. Взаимодействие работодателя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен статьёй 372, 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

8.20. Представители профсоюзной организации включаются в состав управляющего совета, комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда.

8.21. По согласованию с профкомом производится:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- изменение условий труда.

8.22. С учетом мнения профкома рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования;
- другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами.

8.23. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

- работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;
- увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатель (заместитель) профсоюзной организации – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.24. Члены профкома освобождаются от работы для участия в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые Профсоюзом, в работе пленумов, президиумов, семинаров с сохранением среднего заработка (*ч.3 ст. 374 ТК РФ*).

8.25. Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата из стимулирующей части фонда оплаты труда в размере **не менее 10 % ставки заработной платы** (должностного оклада) за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

8.26. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

Раздел IX. Осуществление контроля за выполнением обязательств коллективного договора

9.1. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют стороны, его подписавшие – **Работодатель и Профсоюз**, а также комиссия, образованная для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения (далее - **Комиссия**). Заседания комиссии проводятся не реже 2 раз в год.

В период действия коллективного договора **Комиссия** осуществляет постоянный контроль за соблюдением сторонами принятых обязательств.

Результаты работы комиссии по подведению итогов выполнения настоящего коллективного договора доводятся до сведения работников на общем собрании 2 раза в год и размещаются на сайте учреждения.

9.2. Для разрешения индивидуальных трудовых споров в **Учреждении** образована комиссия по трудовым спорам и контролю за выполнением данного коллективного договора из равного числа представителей работников и **Работодателя** (Приложение № 9).

9.3. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленных федеральным законодательством.

9.4. По инициативе любой из сторон в него могут вноситься изменения и дополнения, для чего назначаются коллективные переговоры. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

9.5. В порядке контроля за выполнением коллективного договора работодатель и профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего коллективного договора.

9.6. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 лет.

9.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Раздел X. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.2. Работодатель, виновный в непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, несет ответственность согласно законодательству.

10.3. Работники несут материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный работодателю, а также за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст.238ТК РФ).

10.4. В соответствии с действующим законодательством несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

Раздел XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет: с 01 января 2021г. по 31 декабря 2023г. Если по истечении установленного срока действия ни одна из сторон не выступит инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий трехлетний период, после проведения общего собрания коллектива.

11.2. Текст подписанного обеими сторонами коллективного договора должен быть доведен работодателем до каждого из работников в течение 10 календарных дней после его подписания.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.3. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его.

11.4. Стороны ежегодно (июль – декабрь текущего года) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.5. Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее ; при необходимости требует у администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, заслушивает администрацию о ходе выполнения положений договора.

11.6. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Настоящий договор заключен 30. 12. 2020 года

Срок действия с 01. 01. 2021 г. по 31. 12. 2023 года

Перечень приложений к Коллективному договору СОШ № 3

- Приложение № 1
- Приложение № 2
- Приложение № 3
- Приложение № 4
- Приложение № 5
- Приложение № 6
- Приложение № 7
- Приложение № 8
- Приложение № 9
- Приложение № 10
- Приложение № 11
- Приложение № 12

Согласовано:
председатель
профсоюзного комитета
МКОУ СОШ №3 им. В.Н.Дроздова

Приложение №1 к
приказу № 165
от 31 августа 2020

31 августа 2020 года



Положение по оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3 им. В.Н.Дроздова»

(с изменениями и дополнениями согласно приказу от 31 августа 2020 года № 165)

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3 им. В.Н.Дроздова» (далее - Положение) разработано в соответствии с приказом Министерства образования Ставропольского края от 16.08.2018 года № 1264-пр «Об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края» приказом министерства образования Ставропольского края от 30 сентября 2019 года № 1459-пр «О внесении изменений в приказ министерства образования Ставропольского края от 16 августа 2018 года № 1264-пр «Об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края» приказом министерства образования Ставропольского края от 24 января 2020 года № 42-пр «О внесении изменений в приказ министерства образования Ставропольского края от 16 августа 2018 года № 1264-пр «Об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края» и с приказом отдела образования администрации Красногвардейского муниципального района Ставропольского края от 29 июля 2020 года за № 262 «Об утверждении примерного положения по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Красногвардейского муниципального района Ставропольского края».

2. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами казенного учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты разрабатываются учреждением

применительно только к работникам данного учреждения, предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников муниципальных учреждений устанавливаются согласно требованиям настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения по согласованию с отделом образования и включает в себя все должности работников данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников муниципального учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждений согласно Положению.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений согласно Положению.

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

9. Фонд оплаты труда муниципального учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений.

10. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда муниципального учреждения работникам может быть выплачена премия.

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников казенных учреждений

2.1. Должностные оклады работников муниципальных учреждений по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя муниципальных учреждений:

№	Наименование	Должностной оклад /// группа по оплате труда
---	--------------	--

п/п	должности	1	2	3	4
1	Заместитель директора	16892	15822	14844	13963
2	Начальник лагеря	10500			

2.1.2. Заместителям руководителей устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (далее – предельная кратность) в следующем размере:

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) образовательной организации	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	до 2,5

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; а также выплаты связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителей сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.1.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам

Профессиональная квалификационная группа
«Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка
1	2	3	4

1.	1 квалификационный уровень	Старший вожатый; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	6500
2.	2 квалификационный уровень	Социальный педагог; педагог дополнительного образования; педагог-библиотекарь; педагог-организатор; тренер – преподаватель; инструктор – методист	6963
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог; методист; старший инструктор – методист, старший тренер - преподаватель	7305
4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-логопед; преподаватель; старший воспитатель; старший методист; учитель	7670

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала »

/1 квалификационный уровень/				
Младший воспитатель				5300
2 квалификационный уровень				

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих»

Общепромышленные должности служащих первого уровня

/1 квалификационный уровень/				
Секретарь, делопроизводитель				5100

2 квалификационный уровень

Общепрофессиональные должности служащих второго уровня

/1 квалификационный уровень/			
Лаборант , художник			5500
2 квалификационный уровень			
Заведующий хозяйством			5600

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности профессий рабочих»

1	1 квалификационный уровень		
	1 разряд	Уборщик , гардеробщик, сторож, дворник	3738
	2 разряд	Подсобный рабочий, кладовщик, повар	3917
	3 разряд	Рабочий по КОЗ(слесарь, сантехник)	4093
2	2 квалификационный уровень		
	4 разряд	Рабочий по КОЗ(электрик),повар	5163
	5 разряд	Рабочий по КОЗ(электрик, сантехник),повар	5223
	6 разряд	Рабочий по КОЗ	5459
	7 разряд	Рабочий по КОЗ	5578
	8 разряд	Водитель	5933

2.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2.3. В положениях об оплате труда работников учреждений под каждым разрядом выполняемых работ должны быть указаны наименования профессий рабочих, включенных в штатное расписание муниципального учреждения.

2.4. Производить досчет до минимального размера оплаты труда согласно Федерального закона РФ, действующего в настоящее время.

2.5 . Производить замещение на время отпуска по должности «сторож»

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами казенных учреждений с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.4.1. Работникам муниципальных учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента

тарифной ставки (оклада), в том числе:

до 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда;

до 24 процентов ставки (окладов) за работу в опасных условиях труда.

3.5. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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

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

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

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

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

3.5.4. Выплаты за работу в особых условиях труда и условиях, отклоняющихся от нормальных.:

№ П/П	НАИМЕНОВАНИЕ РАБОТ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
1	2	3
1.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
2.	За работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, учителям и преподавателям пропорционально педагогической нагрузке	25
3.	Повару за работу у горячих плит	5

3.5.4.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым

договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

3.5.4.2. Работникам муниципальных учреждений за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

№ П/П	ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ	Размер выплат в процентах
1	2	3
1.	Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой): 1-4-х классов 5-11-х классов В зависимости от количества учащихся в классе	до 15 до 20
2.	Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ В зависимости количества учащихся в классе	до 10
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе математике иностранному языку, физике, химии, биологии, в зависимости от количества учащихся в классе	до 15 до 10 до 10
4.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями): в школах и школах-интернатах всех типов и видов, в учреждениях начального и среднего профессионального образования	до 10 до 15
5.	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками с апреля по ноябрь	до 25
6.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за руководство методическими, цикловыми, предметными и психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями	до 15
7.	Работникам за заведование вечерним, заочным отделениями	до 25
8.	Учителям, преподавателям, другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер)	до 5

9.	Учителям, преподавателям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских: заведование учебными мастерскими	до 20
10.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов: от 10 до 19	до 25
11.	За выпуск школьного автобуса на линию, за оформление путевых листов, ведение документации по автобусу, исполнение обязанностей механика, безопасность дорожного движения	до 35
13.	Учителям и другим работникам за ведение делопроизводства	до 40
14.	Работникам образовательных учреждений, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом учреждения	до 20
17.	Работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях	до 15
18.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей)	до 20
19.	Педагогам-библиотекарям, за работу с библиотечным фондом	до 20
20.	Секретарям за постоянную работу с центром занятости, подготовку отчетов по оплате труда (ежемесячно) и подготовка отчетов по тарификации и учет военнообязанных.	4500 рублей
21	Учителям информатики за ведение школьного сайта, ведение АИАС «Электронный классный журнал», АИАС «Директор», за технического администратора ГИА выпускников.	50 %

Приложение 1. Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ в 1-11 классах.

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ в 1-11 классах с наполняемостью менее 14 человек устанавливаются пропорционально фактической наполняемости классов в размере, предусмотренном настоящей таблицей.

**РАСЧЕТ СУММ ДОПЛАТ ЗА ПРОВЕРКУ ПИСЬМЕННЫХ РАБОТ УЧИТЕЛЯМИ 1 - 4 КЛАССОВ ПО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА СК НА 2015 - 2016
УЧЕБНЫЙ ГОД.**

4 квалиф.уровень, квалиф.категории	СТАВКА	количество детей в 1-4 классе при норме 14 учащихся и более (на 10%)											
	7670	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3
20	8522,22	852,22	791,35	730,48	669,60	608,73	547,86	486,98	426,11	365,24	304,37	243,49	182,62
19	8096,11	809,61	751,78	693,95	636,12	578,29	520,46	462,63	404,81	346,98	289,15	231,32	173,49
18	7670,00	767,00	712,21	657,43	602,64	547,86	493,07	438,29	383,50	328,71	273,93	219,14	164,36
17	7243,89	724,39	672,65	620,90	569,16	517,42	465,68	413,94	362,19	310,45	258,71	206,97	155,23
16	6817,78	681,78	633,08	584,38	535,68	486,98	438,29	389,59	340,89	292,19	243,49	194,79	146,10
15	6391,67	639,17	593,51	547,86	502,20	456,55	410,89	365,24	319,58	273,93	228,27	182,62	136,96
14	5965,56	596,56	553,94	511,33	468,72	426,11	383,50	340,89	298,28	255,67	213,06	170,44	127,83
13	5539,44	553,94	514,38	474,81	435,24	395,67	356,11	316,54	276,97	237,40	197,84	158,27	118,70
12	5113,33	511,33	474,81	438,29	401,76	365,24	328,71	292,19	255,67	219,14	182,62	146,10	109,57
11	4687,22	468,72	435,24	401,76	368,28	334,80	301,32	267,84	234,36	200,88	167,40	133,92	100,44
10	4261,11	426,11	395,67	365,24	334,80	304,37	273,93	243,49	213,06	182,62	152,18	121,75	91,31
9	3835,00	383,50	356,11	328,71	301,32	273,93	246,54	219,14	191,75	164,36	136,96	109,57	82,18
8	3408,89	340,89	316,54	292,19	267,84	243,49	219,14	194,79	170,44	146,10	121,75	97,40	73,05
7	2982,78	298,28	276,97	255,67	234,36	213,06	191,75	170,44	149,14	127,83	106,53	85,22	63,92
6	2556,67	255,67	237,40	219,14	200,88	182,62	164,36	146,10	127,83	109,57	91,31	73,05	54,79
5	2130,56	213,06	197,84	182,62	167,40	152,18	136,96	121,75	106,53	91,31	76,09	60,87	45,65
4	1704,44	170,44	158,27	146,10	133,92	121,75	109,57	97,40	85,22	73,05	60,87	48,70	36,52
3	1278,33	127,83	118,70	109,57	100,44	91,31	82,18	73,05	63,92	54,79	45,65	36,52	27,39

часы нагрузки

СУММА ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО

**РАСЧЕТ СУММ ДОПЛАТ ЗА ПРОВЕРКУ ПИСЬМЕННЫХ РАБОТ УЧИТЕЛЯМИ 5-11 КЛАССОВ ПО
РУССКОМУ ЯЗЫКУ И ЛИТЕРАТУРЕ ПО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ
КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА СК НА 2015 - 2016 УЧЕБНЫЙ ГОД.**

4 квалиф.уровень, квалиф.категории	СТАВКА	количество детей в 5-11 классе при норме 14 учащихся и более (на 15%)												
	7670	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	
20	8522,22	1278,33	1187,02	1095,71	1004,40	913,10	821,79	730,48	639,17	547,86	456,55	365,24	273,93	
19	8096,11	1214,42	1127,67	1040,93	954,18	867,44	780,70	693,95	607,21	520,46	433,72	346,98	260,23	
18	7670,00	1150,50	1068,32	986,14	903,96	821,79	739,61	657,43	575,25	493,07	410,89	328,71	246,54	
17	7243,89	1086,58	1008,97	931,36	853,74	776,13	698,52	620,90	543,29	465,68	388,07	310,45	232,84	
16	6817,78	1022,67	949,62	876,57	803,52	730,48	657,43	584,38	511,33	438,29	365,24	292,19	219,14	
15	6391,67	958,75	890,27	821,79	753,30	684,82	616,34	547,86	479,38	410,89	342,41	273,93	205,45	
14	5965,56	894,83	830,92	767,00	703,08	639,17	575,25	511,33	447,42	383,50	319,58	255,67	191,75	
13	5539,44	830,92	771,57	712,21	652,86	593,51	534,16	474,81	415,46	356,11	296,76	237,40	178,05	
12	5113,33	767,00	712,21	657,43	602,64	547,86	493,07	438,29	383,50	328,71	273,93	219,14	164,36	
11	4687,22	703,08	652,86	602,64	552,42	502,20	451,98	401,76	351,54	301,32	251,10	200,88	150,66	
10	4261,11	639,17	593,51	547,86	502,20	456,55	410,89	365,24	319,58	273,93	228,27	182,62	136,96	
9	3835,00	575,25	534,16	493,07	451,98	410,89	369,80	328,71	287,63	246,54	205,45	164,36	123,27	
8	3408,89	511,33	474,81	438,29	401,76	365,24	328,71	292,19	255,67	219,14	182,62	146,10	109,57	
7	2982,78	447,42	415,46	383,50	351,54	319,58	287,63	255,67	223,71	191,75	159,79	127,83	95,88	
6	2556,67	383,50	356,11	328,71	301,32	273,93	246,54	219,14	191,75	164,36	136,96	109,57	82,18	
5	2130,56	319,58	296,76	273,93	251,10	228,27	205,45	182,62	159,79	136,96	114,14	91,31	68,48	
4	1704,44	255,67	237,40	219,14	200,88	182,62	164,36	146,10	127,83	109,57	91,31	73,05	54,79	
3	1278,33	191,75	178,05	164,36	150,66	136,96	123,27	109,57	95,88	82,18	68,48	54,79	41,09	

часы нагрузки

СУММА ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО

РАСЧЕТ СУММ ДОПЛАТ ЗА ПРОВЕРКУ ПИСЬМЕННЫХ РАБОТ УЧИТЕЛЯМИ 5-11 КЛАССОВ ПО МАТЕМАТИКЕ ПО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА СК НА 2015 - 2016 УЧЕБНЫЙ ГОД.

4 квалиф.уровень, квалиф.категории	СТАВКА	количество детей в 5-11 классе при норме 14 учащихся и более (на 10%)												
	7670	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	
20	8522,22	852,22	791,35	730,48	669,60	608,73	547,86	486,98	426,11	365,24	304,37	243,49	182,62	
19	8096,11	809,61	751,78	693,95	636,12	578,29	520,46	462,63	404,81	346,98	289,15	231,32	173,49	
18	7670,00	767,00	712,21	657,43	602,64	547,86	493,07	438,29	383,50	328,71	273,93	219,14	164,36	
17	7243,89	724,39	672,65	620,90	569,16	517,42	465,68	413,94	362,19	310,45	258,71	206,97	155,23	
16	6817,78	681,78	633,08	584,38	535,68	486,98	438,29	389,59	340,89	292,19	243,49	194,79	146,10	
15	6391,67	639,17	593,51	547,86	502,20	456,55	410,89	365,24	319,58	273,93	228,27	182,62	136,96	
14	5965,56	596,56	553,94	511,33	468,72	426,11	383,50	340,89	298,28	255,67	213,06	170,44	127,83	
13	5539,44	553,94	514,38	474,81	435,24	395,67	356,11	316,54	276,97	237,40	197,84	158,27	118,70	
12	5113,33	511,33	474,81	438,29	401,76	365,24	328,71	292,19	255,67	219,14	182,62	146,10	109,57	
11	4687,22	468,72	435,24	401,76	368,28	334,80	301,32	267,84	234,36	200,88	167,40	133,92	100,44	
10	4261,11	426,11	395,67	365,24	334,80	304,37	273,93	243,49	213,06	182,62	152,18	121,75	91,31	
9	3835,00	383,50	356,11	328,71	301,32	273,93	246,54	219,14	191,75	164,36	136,96	109,57	82,18	
8	3408,89	340,89	316,54	292,19	267,84	243,49	219,14	194,79	170,44	146,10	121,75	97,40	73,05	
7	2982,78	298,28	276,97	255,67	234,36	213,06	191,75	170,44	149,14	127,83	106,53	85,22	63,92	
6	2556,67	255,67	237,40	219,14	200,88	182,62	164,36	146,10	127,83	109,57	91,31	73,05	54,79	
5	2130,56	213,06	197,84	182,62	167,40	152,18	136,96	121,75	106,53	91,31	76,09	60,87	45,65	
4	1704,44	170,44	158,27	146,10	133,92	121,75	109,57	97,40	85,22	73,05	60,87	48,70	36,52	
3	1278,33	127,833	118,70	109,57	100,44	91,31	82,18	73,05	63,92	54,79	45,65	36,52	27,39	

часы нагрузки

СУММА ЗА КЛАСНОЕ РУКОВОДСТВО

РАСЧЕТ СУММ ДОПЛАТ ЗА ПРОВЕРКУ ПИСЬМЕННЫХ РАБОТ УЧИТЕЛЯМИ 5-11 КЛАССОВ ПО ПРОЧИМ ПРЕДМЕТАМ ПО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА СК НА 2015 - 2016 УЧЕБНЫЙ ГОД.

4 квалиф.уровень, квалиф.категории	СТАВКА	количество детей в 5-11 классе при норме 14 учащихся и более (на 10%)												
	7670	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	
20	8522,22	852,22	791,35	730,48	669,60	608,73	547,86	486,98	426,11	365,24	304,37	243,49	182,62	
19	8096,11	809,61	751,78	693,95	636,12	578,29	520,46	462,63	404,81	346,98	289,15	231,32	173,49	
18	7670,00	767,00	712,21	657,43	602,64	547,86	493,07	438,29	383,50	328,71	273,93	219,14	164,36	
17	7243,89	724,39	672,65	620,90	569,16	517,42	465,68	413,94	362,19	310,45	258,71	206,97	155,23	
16	6817,78	681,78	633,08	584,38	535,68	486,98	438,29	389,59	340,89	292,19	243,49	194,79	146,10	
15	6391,67	639,17	593,51	547,86	502,20	456,55	410,89	365,24	319,58	273,93	228,27	182,62	136,96	
14	5965,56	596,56	553,94	511,33	468,72	426,11	383,50	340,89	298,28	255,67	213,06	170,44	127,83	
13	5539,44	553,94	514,38	474,81	435,24	395,67	356,11	316,54	276,97	237,40	197,84	158,27	118,70	
12	5113,33	511,33	474,81	438,29	401,76	365,24	328,71	292,19	255,67	219,14	182,62	146,10	109,57	
11	4687,22	468,72	435,24	401,76	368,28	334,80	301,32	267,84	234,36	200,88	167,40	133,92	100,44	
10	4261,11	426,11	395,67	365,24	334,80	304,37	273,93	243,49	213,06	182,62	152,18	121,75	91,31	
9	3835,00	383,50	356,11	328,71	301,32	273,93	246,54	219,14	191,75	164,36	136,96	109,57	82,18	
8	3408,89	340,89	316,54	292,19	267,84	243,49	219,14	194,79	170,44	146,10	121,75	97,40	73,05	
7	2982,78	298,28	276,97	255,67	234,36	213,06	191,75	170,44	149,14	127,83	106,53	85,22	63,92	
6	2556,67	255,67	237,40	219,14	200,88	182,62	164,36	146,10	127,83	109,57	91,31	73,05	54,79	
5	2130,56	213,06	197,84	182,62	167,40	152,18	136,96	121,75	106,53	91,31	76,09	60,87	45,65	
4	1704,44	170,44	158,27	146,10	133,92	121,75	109,57	97,40	85,22	73,05	60,87	48,70	36,52	
3	1278,33	127,833	118,70	109,57	100,44	91,31	82,18	73,05	63,92	54,79	45,65	36,52	27,39	

часы нагрузки

СУММА ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО

**РАСЧЕТ СУММ ДОПЛАТ ИЗ % ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО В 1 - 4 КЛАССАХ ПО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА СК НА 2015 - 20146
УЧЕБНЫЙ ГОД.**

4 квалификационный уровень	должностной оклад	количество детей в 1-4 классе при норме 14 учащихся и более (на 15%)												СУММА ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО
		14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	
	7670	1150,50	1068,3	986,14	903,96	821,79	739,61	657,43	575,25	493,07	410,89	328,71	246,54	

**РАСЧЕТ СУММ ДОПЛАТ ИЗ % ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО В 5 - 11 КЛАССАХ ПО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА СК НА 2015 - 2016
УЧЕБНЫЙ ГОД.**

4 квалификационный уровень	должностной оклад	количество детей в 5-11 классе при норме 14 учащихся и более (на 20%)												СУММА ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО
		14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	
	7670	1534,00	1424,43	1314,86	1205,29	1095,71	986,14	876,57	767,00	657,43	547,86	438,29	328,71	

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами муниципального учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются муниципальными учреждениями в пределах имеющихся средств по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников муниципальных учреждений.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям муниципальных учреждений.

4.2. В муниципальном учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Муниципальные учреждения не могут устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов 50 процентов от должностного оклада за счет средств бюджета Ставропольского края и выплаты за счет средств Красногвардейского муниципального района Ставропольского края по решению Совета Красногвардейского муниципального района Ставропольского края от 23 августа 2018 года №109. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в муниципальные учреждения в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество и результативность выполняемых работ по баллам согласно оценочных листов в положениях по оплате труда учреждений (по итогам работы за определенный период времени) .

премиальные выплаты по итогам работы согласно показателей разработанных учреждением в положении об оплате труда.

за сложность и напряженность работы (конкретизируется доплата)

денежные выплаты воспитателям реализующим образовательную программу дошкольного образования в размере 1000 рублей;

выплаты за квалификационную категорию:

- за наличие II квалификационной категории(до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, - до 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки(педагогической работы);
- за наличие I квалификационной категории (до окончания срока ее действия у

педагогических работников) –до 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки(педагогической работы);

- за наличие высшей квалификационной категории (до окончания срока ее действия у педагогических работников)-до 25 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки(педагогической работы)

4.3. Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп или в абсолютных размерах.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, с учетом критериев оценки качества, установленных в образовательном учреждении:

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

4.5. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен и выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

Стоимость одного балла планируется отдельно для педагогических работников, руководящего состава и остальных работников.

4.6. за качество и результативность в зависимости от количества баллов по оценочным листам по основной деятельности за предыдущий год согласно приложений 1-8;

4.7. за сложность и напряженность труда по основной деятельности до 100% от ставки (оклада):

- выпуск школьного автобуса на линию 20%
- за оформление путевых листов на автобус 10%
- за ведение документации по транспортным средствам 40%
- за энергосбережение – 20%
- за работу с пенсионным фондом 20%
- за работу с трудовыми книжками 20%
- за работу с электронной почтой 15%
- за работу у горячих плит до 35%
- за ежедневное составление меню-требования 35%
- за классность водителю школьного автобуса 25%
- за техническое обслуживание 2 единиц транспорта 20%
- за ведение документации и сдачу отчетов по охране труда 20%
- за ведение архива 20%
- за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей) 20 %
- за ремонт и обслуживание автобуса
- за погрузку и разгрузку учебников и рабочих тетрадей педагогу-библиотекаря 1000 рублей
- за ведение документации по охране труда 2500 рублей
- внештатному инспектору за работу с неблагополучными семьями 25 %

4.8. за интенсивность и высокие результаты работы по основной деятельности за качественное выполнение отдельных поручений и заданий администрации школы, вышестоящих органов управления , организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ОУ до 100% от ставки (оклада);

4.9. ежемесячная доплата за почетное звание «Заслуженный» - 20%, за ведомственное почетное звание «Отличник просвещения», «Почетный работник общего образования РФ» - 15 % со дня получения приказа, молодым специалистам –учителям: в

размере 50% за счет краевого бюджета, 2000 рублей за счет местного бюджета в течение первых 3-х лет работы в образовательной организации.

Молодым специалистам-учителям осуществляется единовременная выплата в размере 5000 рублей.

4.10. Ежемесячное денежное вознаграждение за внеклассную работу с детьми в размере 1000 рублей с наполняемостью класса 14 человек и более, для классов с меньшей наполняемостью расчет доплат производится согласно таблице:

Кол-во детей	Количество детей в классе при норме 14 учащихся и более (на 1000 р)								
	14	13	12	11	10	9	8	7	6
Ежемесячное Поощрение учителям, осуществляю - щим классное руководство	1000	928,5 7	857,14	785,7 1	714,2 9	642,86	571,43	500,00	428,5 7

4.11. При наличии средств экономии по фонду оплаты труда премирование в целях поощрения работников производится приказом директора:

- за эффективность и высокое качество учебно-воспитательного процесса;
- за инновации в педагогической деятельности, исследовательские и экспериментальные разработки, технологии нового содержания образовательного и воспитательного процесса
- за систематическое, качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции
- за участие в различных конкурсах, олимпиадах, фестивалях педагогического мастерства, спартакиадах и т.д.
- за участие в различных конкурсах, олимпиадах, фестивалях педагогического мастерства, спартакиадах и т.д. с достижением призовых мест:
 - муниципальный уровень до 5000 рублей
 - краевой уровень до 10000 рублей
 - федеральный уровень до 15000 рублей
- за подготовку победителей различных конкурсов, олимпиад, фестивалей, спартакиад и т.д.
- за высокий уровень организации учебно-воспитательного процесса по результатам контрольно-инспекционной деятельности
- за высокие результаты на ЕГЭ
- за высокий уровень организации и работы пришкольного лагеря
- за работу по снижению заболеваемости учащихся школы
- за выполнение работ по озеленению и благоустройству школьного двора
- за привлечение внебюджетных средств
- за выполнение срочных единовременных работ
- за продолжительную и безупречную работу
- за качество и эффективность выполняемых работ
- за активное участие в общественной жизни школы, активную работу с общественными организациями
- за эффективную методическую работу по подготовке победителей и призеров профессиональных конкурсов педагогического мастерства
- за обобщение передового опыта по реализации ФГОС,
- за внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работу по написанию учебных программ, курсов, учебных пособий
- за активное участие в мероприятиях, значительный вклад в совершенствование форм и методов обучения и воспитания
- в связи с юбилейной датой со дня рождения (50,55,60 лет) 1000 рублей

4.12. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, с учетом критериев оценки качества, установленных в образовательном учреждении:

работникам, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

4.13. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг учителями общеобразовательных учреждений края планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется для учителей, педагогических работников и отдельно для остальных работников и оплата производится по всем должностям, предусмотренным штатным расписанием.

Распределение фонда стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг (баллы) работниками МКОУ СОШ №3 им. В.Н.Дроздова производится по итогам учебного года в августе.

Раздел 5. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работникам учреждений.

4.1. Установление должностных окладов (ставок) заработной платы производится согласно должностей по квалификационным уровням.

4.2. Аттестация педагогических и руководящих работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации, Положением о формах и процедурах аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края.

4.3. Руководители образовательных учреждений проверяют документы об образовании и устанавливают работникам ставки заработной платы (должностные оклады); ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников образовательных учреждений несут их руководители.

Раздел 6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за ставку заработной платы для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более

36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами учреждения.

6.2. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

6.3. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 8 настоящего приложения.

6.4. Ставки заработной платы учителей (преподавателей), устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе «динамического часа» для учащихся 1 класса.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

6.5. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 6.1 составляет 40 часов в неделю.

6.6. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям I–IV классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений при возложении на них в счет сохраняемой ставки заработной платы в полном размере обязанностей учителя (части обязанностей) соответственно по организации внеурочной работы по физическому воспитанию, классному руководству и другому.

6.7. Ставки заработной платы (должностные оклады) перечисленным ниже работникам устанавливаются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год – преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности;

6.8. Преподавательская работа работников, указанных в пункте 5.11., сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской (педагогической) работе.

Выполнение работы, указанной в пункте 6.11. осуществляется в основное рабочее время. Преподавательская работа, указанная в настоящем пункте, может осуществляться с согласия руководителя как в основное рабочее время, так и за его пределами.

6.9. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей образовательного учреждения устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

При установлении учителям и преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на

новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения органа исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

6.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями (преподавателями).

6.11. Верхний предел объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть определен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам в том же образовательном учреждении не установлен.

Раздел 7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений

7.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.2. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

7.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год – на начало I и II учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

7.4. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

7.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Раздел 8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации в соответствии с пунктом 6.1;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

8.2. Изменения и дополнения в настоящее положение могут вноситься ежемесячно.

Раздел 9. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. N 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2

Учитель ; преподаватель	Преподаватель, учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; 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)
воспитатель	воспитатель;
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, учитель, преподаватель физкультуры
Учитель технологии	Мастер производственного обучения

Раздел 10. Условие не превышения расчетного среднемесячного уровня оплаты труда работников учреждений над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы.

10.1. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя муниципальных учреждений определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющихся должностями муниципальной службы, органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя муниципальных учреждений на установленную штатным расписанием численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющихся должностями муниципальной службы, органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя муниципальных учреждений и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

10.2. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников подведомственных муниципальных учреждений определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников подведомственного муниципального учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников подведомственного муниципального учреждения на установленную штатным расписанием численность работников подведомственного муниципального учреждения и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

10.3. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня оплаты труда работников подведомственных муниципальных учреждений, включая работников филиалов этих учреждений (при их наличии), осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя муниципальных учреждений.

Приложение 1

Оценочный лист оценки выполнения утвержденных критериев
и показателей результативности и эффективности работы
Учителя

ФИО _____

Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Сам ооценка	Утвержден о комиссией
1. Реализация дополнительных проектов:	- наличие групповых и индивидуальных учебных (социальных) проектов обучающихся	1,0		
2. Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся:	Своевременность и качество заполнения документации: - системное ведение мониторинга (наличие папки с анализом в таблицах, диаграммах, с отчетами)	2,0		
3. Динамика индивидуальных образовательных результатов:	Качество знаний уч-ся - По итогам полугодия Государственной (итоговой) аттестации выпускников 9,11 классов - ГИА 9 кл; - ЕГЭ 11 кл; - ИКР (по ФГОС).	1,0 1,0		
4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся:	Уровень организации воспитательной работы с классным коллективом: - проведение открытых внеклассных мероприятий; взаимодействие с родителями.	2,0		
5. Результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях:	Результаты участия учащихся в предметных олимпиадах и конкурсах: - призер районного тура (2,3 место) - победитель районного тура - интернет-олимпиада (организация) - интернет олимпиада (руководитель)	1,0 1,5 0,5 1		

6.Участие в коллективных педагогических проектах:	Участие в профессиональных конкурсах различного уровня : - конкурс «Учитель года», «Самый классный классный», организатор летнего оздоровительного отдыха -участие в проекте «команда вокруг нас» и др.	2,0		
7.Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы:	-предметного блока; -всей программы; - участие в корректировке основной образовательной программы	0,5 1 0,5		
8.Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы:	-организация и проведение военно-полевых сборов; -организация гражданских акций с детьми; - дежурство на мероприятиях с участием детей;	1 1 0,5		
9.Работа с детьми из социально-неблагополучных семей:	-наличие совместного с органами профилактики плана профилактической работы с учащимися.	0,5		
10.Создание элементов образовательной инфраструктуры:	-оформление кабинета (музея, спортивного зала); - наличие материалов о работе учителя, деятельности классного коллектива на сайте образовательного учреждения.	1,0 1,0		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		20		

Для обоснования подтверждения баллов необходимо каждому педагогу составить отчет с приложением грамот, сертификатов, мониторинговых таблиц, перечня материалов, опубликованных на сайте ОУ и т.д.)

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре « _____ » _____ **20**

_____ (_____)

Подпись

ФИО работника

Рабочая комиссия:

**Лист оценки эффективности труда
педагога - библиотекаря**

№№	Критерии оценки и показатели эффективности	Максимальный коэффициент показателя	Самооценка	Экспертная оценка
1. Высокая читательская активность обучающихся				
1	Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Не изменилась</i> 	0,5		
	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Взросла</i> 	1		
2	Участие учащихся в различных научно-практических конференциях, конкурсах проектов и т. п. <ul style="list-style-type: none"> • Не изменилось 	0,5		
	<ul style="list-style-type: none"> • <i>возросло</i> 	1		
3	Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Не изменилось</i> 	0,5		
	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Взросло</i> 	1		
4	Оформление тематических выставок <ul style="list-style-type: none"> • <i>не изменилось</i> 	0,5		
	<ul style="list-style-type: none"> • <i>возросло</i> 	1		
Итого по критерию 1 максимально		4 балла		
2. Использование ИКТ в работе библиотеки и специалиста				

5	Количество мероприятий для учащихся, подготовленных библиотекарем: • <i>Не изменилось</i>	0,5		
	• <i>Взросло</i>	1		
6	Наличие анализа по определению читательских потребностей обучающихся и уровня их читательской активности	2		
7	Наличие банка данных недостающей в школьном фонде учебной литературы	2		
8	Изменение количества книговыдач в сравнении с предыдущим периодом: • <i>Не изменилось</i>	1		
	• <i>Взросло</i>	2		
<i>Итого по критерию 2 максимально</i>		7 баллов		
<i>3. Методическая и инновационная деятельность</i>				
9	Наличие жалоб на культуру обслуживания - есть жалобы - нет жалоб	-2 2		
10	Наличие недостатков и излишков по результатам инвентаризации - нет - есть	2 - 2		
11	Реализация программ, проектов по направлению в воспитательной деятельности, в работе с обучающимися: - эпизодически - постоянно	0,5 1		

12	Наличие выступлений на методических семинарах, методических объединениях, конференциях, педсоветах и т.п.: - школьный уровень - муниципальный уровень	0,5 1		
13	Эстетически оформленный кабинет, приобретение и изготовление пособий и высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.).	1		
14	Участие в профессиональных конкурсах различных уровней: • <i>Участие</i>	1		
	• Призовое место	2		
Итого по критерию 3		максимально	9 баллов	
Всего по оценочному листу		максимально	20 баллов	

Подпись работника : _____ Дата подачи листа : _____

Подписи членов экспертной группы:

_____/

_____.

_____ Решением

СОВЕТА ШКОЛЫ (Протокол № ___ от _____ утверждено

баллов _____

Подпись работника : _____ Дата ознакомления с заключением : _____

Критерии	Показатели	весовой коэффициент показателя	самооценка	Комиссия
1.Обеспечение доступности получения качественного дополнительного образования и воспитания учащихся	Позитивная динамика внеучебных достижений обучающихся и воспитанников по курируемым направлениям (дополнительное образование, детско-молодежные объединения, ученическое самоуправление, профилактическая работа с «группой риска»): - на уровне предыдущего периода -выше	0,5 1		
	Наличие диагностики знаний, умений учащихся по направлениям ВР, уровня воспитанности учащихся: -ведется эпизодически; -ведется регулярно, её результаты используются при планировании индивидуальной, групповой работы	0,5 1		
	Сохранение контингента воспитанников доп.образования, детско-молодежных объединений до окончания учебного года, срока реализации программ (отсев менее 3% по неубажительным причинам)	1		
	Участие обучающихся и воспитанников в мероприятиях уровня: -муниципального; -краевого; -всероссийского	0,5 1 2		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1		5		
2. Эффективность управленческой деятельности	Доля педагогов допобразования, классных руководителей, социальных педагогов, психологов, старших вожатых, использующих ИКТ для моделирования занятий, индивидуализации			

	траекторий развития учащихся, сопровождения внеурочных мероприятий: -на уровне прошлого периода; -выше	0,5 1		
	Достигнуты результаты по направлениям ВР уровня: -муниципального; -краевого	0,5 1		
	Программа мониторинга выполнена: Воспитательного процесса: -не менее 55%; -100% План внутришкольного контроля: -не менее 55%; -100% План воспитательной работы: -не менее 55%; -100%	0,5 1 0,5 1 0,5 1		
Максимально возможное количество баллов по критерию 2		5		
3.Методическая и инновационная деятельность	Разработка и наличие авторских учебно-методических материалов, программ, статей, отчетных или обзорных публикаций по воспитательной работе в течение года в том числе с цифровыми образовательными ресурсами, согласованные или опубликованные на уровне: -не ниже муниципального; -краевого;	1 2		
	Сопровождение мероприятий по экспериментальной и инновационной деятельности учреждения	1		

	Заместителем директора по ВР разработаны в течение года методические пособия (рекомендации), положения и т.п для внутреннего использования	1		
	Количество выступлений, подготовленных заместителем директора по ВР, курируемыми педагогическими работниками, на различных профессиональных форумах,(педагогических советах, семинарах, конференциях и т.д.) в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне; -выше	0,5 1		
	Подготовка и участие педагогов по направлениям ВР в профессиональных конкурсах, инновационной деятельности уровня: -муниципального; -краевого;	1 2		
	Педагогическими работниками, курируемыми заместителем директора по ВР разработаны в течение года учебно-методические пособия (рекомендации), авторские разработки, в том числе и для внутреннего пользования	1		
Максимально возможное количество баллов по критерию 3		8		
4.Уровень исполнительской дисциплины	Своевременная сдача отчетов, документации	2		
Максимально возможное количество баллов по критерию 4		2		
Всего баллов		20		

Подпись работника : _____ Дата подачи листа 31.08.2016 г.

Подписи членов экспертной группы:

Директор

Председатель ПК

Подпись работника : _____ Дата ознакомления с заключением

Приложение 4

Лист оценки эффективности труда сотрудника ПЕДАГОГ - ПСИХОЛОГ
 (ФИО, должность)
 ЗА ПЕРИОД _____ ГОДА _____

Критерии оценки и показатели эффективности	Максимальный коэффициент показателя	Самооценка	Экспертная оценка
<i>1. Психологический комфорт и безопасность обучающихся, коррекция отклонений в развитии обучающихся</i>			
1. Доля учащихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом:			
• Не изменилась	1		
• Уменьшилась	2		
• Увеличился	0		

2.Снижение количества учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия(в сравнении с предыдущим периодом)	1		
3.Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	0,5		
<ul style="list-style-type: none"> • не изменилась 	1		
<ul style="list-style-type: none"> • уменьшилось 	1		
4. Отсутствие жалоб родителей, учащихся на работу специалиста	1		
5.Снижение количества пропусков занятий по неуважительным причинам в сравнении с предыдущим периодом	1		
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Взросло</i> 	0		
6.Увеличение количества обследованных учащихся в сравнении с предыдущим периодом	1		
7.Повышение доли обучающихся, охваченных групповыми и индивидуальными занятиями по исправлению отклонений в развитии и поведении:	0,5		
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Осталось на уровне</i> 			

<i>прошлого года</i>			
• <i>Увеличилось</i>	1		
8.Качественное ведение банка данных школьников, охваченных различными формами контроля и мониторингов	1		
9.Количество обращений педагогов за консультациями по вопросам развития, поведения учащихся в сравнении с предыдущим периодом:	0,5		
• <i>Не изменилось</i>			
• <i>Возросло</i>	1		
10.Количество обращений учащихся за консультациями по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом:	0,5		
• <i>Не изменилось</i>			
• <i>Возросло</i>	1		
11. Взаимодействие с семьями учащихся, посещение семей	1		
2. Методическая и инновационная деятельность			
12.Эстетически оформленный кабинет, приобретение и изготовление пособий и высокий уровень	1		

исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.).			
13.Наличие выступлений на методических семинарах, методических объединениях, конференциях и т.п.:	1		
<ul style="list-style-type: none"> • Школьный уровень • Муниципальный уровень 			
- выступление	2		
-участие	1		
14.Участие в профессиональных конкурсах различных уровней:			
<ul style="list-style-type: none"> • Участие 	0,5		
<ul style="list-style-type: none"> • Призовое место 	1		
15. Участие в организации и проведении классных и общешкольных родительских собраний	1		
16. Участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий	1		
ИТОГО :	Мах 20 баллов		

Подпись работника : _____ Дата подачи листа : _____
Подписи членов экспертной группы:

Решением

СОВЕТА ШКОЛЫ (Протокол №__ от _____ утверждено
баллов _____

Директор
Председатель ПК

Подпись работника : _____ Дата ознакомления с заключением : _____

Приложение 5

Оценочный лист МКОУ СОШ №3 им. В.Н. Дроздова
социального педагога
за период _____

№№	Критерии	Макс. балл	Самооценка	Экспертная оценка
1. Результаты эффективности профессиональной деятельности				
1	Осуществление диагностики правонарушений учащихся школы и совместная деятельность с инспектором по делам несовершеннолетних <ul style="list-style-type: none"> • эпизодически • постоянно 	0,5 1		
2	Сотрудничество с педагогами, родителями по вопросам учебно-воспитательного процесса (рекомендации групповой и индивидуальной работы) <ul style="list-style-type: none"> • эпизодически • постоянно 	0,5 1		
3	Наличие необходимых документов (журнал посещаемости учебных занятий учащимися ОУ,			

	<p>состоящих на внутришкольном учете, карты, анализ результатов обучения, групповы, индивидуальные консультации). Взаимодействие с социумом – учет организации свободного времени детей при взаимодействии с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения, инспекций по делам несовершеннолетних.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Эпизодически • постоянно 	0,5 1		
4	<p>Система и анализ результатов просвещения участников образовательного пространства (участие в родительском всеобуче, конференциях, создание печатных изданий по профилактической работе, стенной печати, классных часах, педсоветах)</p> <ul style="list-style-type: none"> • эпизодически • постоянно 	0,5 1		
5	<p>Своевременное и качественное ведение документации, в том числе банка данных детей, охваченных различными видами контроля</p>	2		
6	<p>Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.).</p>	2		
Итого по критерию 1		8 баллов		
2. Работа с детьми из семей, находящихся в социально опасном положении				
7	<p>Работа по предупреждению безнадзорности и преступлений несовершеннолетних</p> <ul style="list-style-type: none"> • эпизодически • постоянно 	0,5 1		
8	<p>Внедрение новых технологий представление опыта по</p>			

	профилактике безнадзорности и преступлений несовершеннолетних, употребления психоактивных веществ и наркомании (школьные службы примирения, наркопосты, волонтерство и др.)	1		
9	Организация внеурочной/ каникулярной занятости несовершеннолетних «группы риска», учащихся, находящихся в социально опасном положении <ul style="list-style-type: none"> • 50 % • 100% 	0,5 1		
10	Учет детей, находящихся под опекой, обследование домашних условий. Оказание помощи.	2		
11	Работа с родителями по оказанию помощи и поддержки: преодоление педагогических ошибок и конфликтных ситуаций, проведение деловых игр, тренингов и т.д. <ul style="list-style-type: none"> • Эпизодически • постоянно 	0,5 1		
12	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися без уважительных причин	1		
13	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде	1		
Итого по критерию 2		8		
3. Результаты продуктивности деятельности социального педагога				
14	Дессиминация собственного педагогического опыта: <ul style="list-style-type: none"> - участие в профессиональных конкурсах; - открытые мероприятия; 	0,5		

	- публикации	1 0,5		
15	Участие в профессиональных конкурсах <ul style="list-style-type: none"> • школьный уровень • муниципальный уровень • краевой 	0,5 1 2		
16	Эстетически оформленный кабинет, приобретение и изготовление пособий и высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.).	1		
Итого по критерию 3		4		
Всего по оценочному листу		20 баллов		


Подпись работника : _____ Дата подачи листа : _____

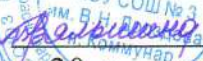
Подписи членов экспертной группы:

_____ Решением
СОВЕТА ШКОЛЫ (Протокол № ___ от _____ утверждено
баллов _____

Директор
Председатель ПК

Подпись работника : _____ Дата ознакомления с заключением : _____

Утверждаю:
от работодателя
Директор МКОУ СОШ №3
им. В.Н. Дроздова
 Е.В. Хлынин
« 30 » декабря 2020 г.

Согласовано:
от работников
Председатель профкома
МКОУ СОШ №3 им. В.Н. Дроздова
 И.В. Вяльшина
« 30 » декабря 2020 г.

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка

муниципального казённого общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа №3 им. В.Н. Дроздова

I. Общие положения

1. Правила внутреннего трудового распорядка школы являются локальным нормативным актом МКОУ СОШ №3 им. В.Н. Дроздова являются приложением к коллективному договору и распространяются на всех работников школы.
2. Правила внутреннего трудового распорядка школы регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в школе.
3. Правила внутреннего трудового распорядка школы имеют целью укрепление дисциплины труда, рациональное использование рабочего времени, создание условий для достижения высокого качества труда, обеспечение безопасных условий и охраны труда.
4. Правила внутреннего трудового распорядка школы утверждаются директором школы с учетом мнения профсоюзного комитета школы.
5. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в профсоюзном уголке школы.
6. В соответствии со ст.56 ТК, при заключении трудового договора работник берет на себя обязанность соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.
7. С правилами внутреннего трудового распорядка школы директор обязан ознакомить работников при приеме их на работу.

II. Порядок приема и увольнения работников

1. Порядок приема на работу.

Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в школе. Сторонами трудового договора являются работодатель - МКОУ СОШ №3 им. В.Н. Дроздова в лице директора школы и работник.

* Трудовой договор заключается в письменной форме путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится в школе, другой - у работника.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

* При приеме на работу работник обязан предъявить директору школы:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в школе (ст. 331 ТК РФ);

-страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
-документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
-документ об образовании, подтверждающий образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
-справку об отсутствии судимости.

* Прием на работу в образовательное учреждение без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем администрация образовательного учреждения не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных ТК РФ

* Прием на работу оформляется приказом директора школы на основании письменного трудового договора со дня фактического начала работы (ст.68 ТК). Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

* Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Директор школы обязан оформить с работником договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения к работе.

* Специалист по кадрам школы обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в школе свыше пяти дней, в случае, если работа в школе является для работника основной. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

* Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливается ТК РФ ст.66, постановлением Правительством РФ от 16.04.2003 № 225.

* При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под расписку) с учредительными документами и локальными правовыми актами школы, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным трудовым договором, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами образовательного учреждения, упомянутыми в трудовом договоре. По общему правилу работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен.

2. Изменение трудового договора.

* Перевод на другую постоянную работу и перемещение.
Перевод на другую постоянную работу в той же школе по инициативе

работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную

работу в другую школу либо в другую местность вместе со школой допускается только с письменного согласия работника.

* Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии в школе соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 Трудового Кодекса.

* Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в той же школе на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

* Перевод на другую работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом директора, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

3. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости.

* В случае производственной необходимости директор школы имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же школе с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

* Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

* С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

* Временный перевод возможен по медицинским показаниям, в которых указывается срок перевода.

4. Изменение существенных условий трудового договора.

* Изменение существенных условий труда для работников школы связано с изменением в организации учебного процесса и труда: изменение числа классов, групп, количества учащихся, часов по учебному плану, образовательных программ и т.д.

* Об изменении существенных условий труда работник должен быть в письменной форме уведомлен директором школы за два месяца до введения изменений

* Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и

состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 Трудового Кодекса.

5. Отстранение от работы

Директор школы обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- * появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- * не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- * не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- * при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- * по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Директор школы отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

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

6. Прекращение трудового договора.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (статья 78 ТК);
- истечение срока трудового договора (пункт 2 статьи 58 ТК), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81 ТК);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК);
 - отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (статья 73 ТК);
 - отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть вторая статьи 72 ТК);
 - отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (часть первая статьи 72 ТК);
 - обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК);
 - нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК).
- Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными Федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником образовательного учреждения являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

III. Рабочее время и время отдыха

1. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ) школы, а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом этого учреждения и трудовым договором, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности. График работы школы (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными или шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем) и продолжительность урока (40 или 45 минут) его составные части утверждаются Педагогическим советом школы.

* Открытие школы утром, начало работы столовой - 7.00

* Начало работы дежурного администратора 7.30 часов, дежурит до 16.00 часов.

* Начало работы дежурного учителя - 7.40 часов, дежурит до 15.30 часов, сдает школу ежедневно дежурному администратору, по субботам передает дежурство следующему по графику классу.

* Явка педагогических работников на занятия за 15 минут.

* Начало занятий - 8.00 часов (первая, четвертая четверти)

- * Проведение физ.минуток со 2-го урока.
- * Окончание занятий - 15 часов 10 минут.
- * Окончание работы секций, кружков, закрытие школы - 19.00 часов.
- * Родительские собрания проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в учебную четверть.

2. Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ)

3. Объем учебной нагрузки (педагогической работы), на которое распространяются настоящие Правила, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном общеобразовательном учреждении.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам образовательных учреждений с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством Российской Федерации. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Продолжительность рабочего времени на одну ставку составляет в неделю :
36 часов - для директора школы и его заместителей; педагога-психолога, социального педагога, преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, секретаря, уборщиц и дворника, сторожей (женщин), гардеробщика и лаборанта, завхоза, старшей вожатой, библиотекаря.
40 часов – для рабочего, водителя, сторожа.

Норма часов учебной нагрузки (объем педагогической работы) в неделю педагогических работников школы при условии работы на одну ставку составляет:

18 часов - для учителя, педагога дополнительного образования;
30 часов - для воспитателя группы продленного дня.

4. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения оговаривается в трудовом договоре.

* Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в трудовом договоре.

* В случае, когда объем учебной нагрузки учителя не оговорен в трудовом договоре, учитель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом руководителя образовательного учреждения при приеме на работу.

* Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей:
- по соглашению между работником и директором школы,
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

* Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя образовательного учреждения, возможны толь

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп)

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем допускается изменение существенных условий труда.

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

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (ст. 73 ТК РФ).

* Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях

- временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст. 74 ТК), например, для замещения отсутствующего учителя (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного

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

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

* Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на метод.объединениях, педсоветах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

* При проведении тарификации учителей на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом, мнение которого, как коллегиального органа, должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола.

* При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:

- у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки;

- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, за исключением случаев, указанных в п. 5.4.5.

5. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

* Педагогическим работникам, там, где это возможно, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

* Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

6. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность урока 40 минут установлена только для обучающихся, поэтому пересчета рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

7. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

* В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

* Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается с их письменного согласия в исключительных случаях, предусмотренных законодательством (ст. 113 ТК РФ), с учетом мнения выборного профсоюзного органа, по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям.

8. Руководитель образовательного учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств

составляется на месяц, утверждается руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте.

Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений.

В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией образовательного учреждения к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Оплата труда педагогических работников и других категорий работников учреждения образования, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

10. Педагогическим работникам школы предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией МКОУ СОШ №3 им. В.Н. Дроздова по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый год не позднее двух недель до начала календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. 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. Отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в каникулярное или летнее время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Замена отпуска денежной компенсацией допускается в соответствии со ст. 126 ТК РФ. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее,

чем за три дня до начала отпуска. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных законодательством (ст. 124 ТК РФ). По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен и в случае, если работодатель не уведомил своевременно (не позже чем за две недели) работника о времени его отпуска или не выплатил до начала отпуска заработную плату за время этого отпуска.

11. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий);
- курить в помещении МКОУ СОШ №3 им. В.Н. Дроздова.

12. Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения администрации МКОУ СОШ №3 им. В.Н. Дроздова;
- входить в класс (группу) после начала урока (занятия). Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель МКОУ СОШ №3 им. В.Н. Дроздова и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся (воспитанников).

IV. Основные права и обязанности руководителя МКОУ СОШ №3 им. В.Н. Дроздова

1. Руководитель МКОУ СОШ №3 им. В.Н. Дроздова имеет право на:
 - управление МКОУ СОШ №3 им. В.Н. Дроздова и персоналом и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом МКОУ СОШ №3 им. В.Н. Дроздова;
 - заключение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом;
 - ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
 - принятие локальных нормативных актов;
 - создание совместно с другими руководителями объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения;

- на ведение дополнительной педагогической деятельности не менее 6 недельных часов;
- поощрение работников за добросовестный и эффективный труд;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

2.Руководитель МКОУ СОШ №3 им. В.Н. Дроздова обязан:

- соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде, договоры о труде, обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;
- заключать коллективный договор (соглашения) по требованию выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа;
- разрабатывать планы социального развития учреждения и обеспечивать их выполнение;
- разрабатывать и утверждать в установленном порядке правила внутреннего трудового распорядка для работников МКОУ СОШ №3 им. В.Н. Дроздова после предварительных консультаций с СТК;
- принимать меры по участию работников в управлении МКОУ СОШ №3 им. В.Н. Дроздова, укреплять и развивать социальное партнерство;
- выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные в коллективном договоре (каждые полмесяца: 25 числа текущего месяца и 10 числа следующего месяца), правилах внутреннего трудового распорядка, трудовых договорах;
- осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности.

V. Основные права и обязанности работников МКОУ СОШ №3 им. В.Н. Дроздова

1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях ТК, иными федеральными законами;
- работу, обусловленную трудовым договором и отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 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, работ и отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планами социального развития учреждения;
- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Типовым положением об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и организаций РФ;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке установленном ТК;
- объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку;
- получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста;
- длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения;
- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников.

2. Работник обязан:

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;
- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Законом "Об образовании", Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка; требованиями

- разделов "Должностные обязанности" и "Должен знать" тарифно-квалификационных характеристик, должностными инструкциями;
- соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно;
 - своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
 - повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда;
 - принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса;
 - содержать свое рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
 - эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
 - соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;
 - поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся.

VI. Поощрения за успехи в работе

1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся

(воспитанников), новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника (ст. 191 ТК):

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучший по профессии.

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

3. Поощрения объявляются в приказе по образовательному учреждению, доводятся до сведения его коллектива.

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

VII. Трудовая дисциплина

1. Работники МКОУ СОШ №3 им. В.Н. Дроздова обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой

деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

3. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (документы, устанавливающие трудовые обязанности работников МКОУ СОШ №3 им. В.Н. Дроздова, перечислены выше), администрация вправе применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК):

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

Законом РФ "Об образовании в Российской Федерации" (ст.47) помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных ТК, основаниями для увольнения педагогического работника МКОУ СОШ №3 им. В.Н. Дроздова по инициативе администрации до истечения срока действия трудового договора:

· повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

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

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюза.

4. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

5. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

6. Взыскание налагается администрацией МКОУ СОШ №3 им. В.Н. Дроздова в соответствии с Уставом.

7. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных законом.

8. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

9. В соответствии со ст. 55 (п.п. 2, 3) дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником МКОУ СОШ №3 им. В.Н. Дроздова норм профессионального поведения и (или) Устава МКОУ СОШ №3 им. В.Н. Дроздова может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

*До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

10. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

11. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания.

12. В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам МОУ СОШ №3 и (или) в суд.(приложение № 8)

13. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

VIII. Требования охраны труда

1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на директора школы.

2. Директор школы обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работника
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда;
- организовывать проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих рисках повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление всем контролирующим органам информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- выполнение предписаний должностных лиц, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;
- наличие комплекта нормативно-правовых актов, содержащих требования охраны труда.

3. Все работники МКОУ СОШ №3 им. В.Н. Дроздова, включая руководителей, обязаны:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативно правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий;
- немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры

От работников:
Председатель профкома
И.В. Вальшина.



От работодателя:
Директор школы:
Е.В. Хлынин.
30.12.2020 г.



**Нормы и перечень
профессий и должностей на получение работниками
МКОУ СОШ № 3 им. В.Н. Дроздова специальной одежды,
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.**

№ пп	Наименование профессии, должности	Наименование специальной одежды и других СИЗ	Норма Выдачи на год
1	Педагог-библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
2	Рабочий, дворник	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Сапоги или ботинки кожаные	1 6 1 пара
3	Уборщицы	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Сапоги или ботинки кожаные	1 6 пар 2 пары 1 пара
4	Повар	Костюм хлопчатобумажный Передних хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Ботинки кожаные	1 1 1 1 пара
5	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные	1 1 1 пара
6	Кухонная рабочая	Халат хлопчатобумажный Фартук клеенчатый с нагрудником	1 1

	Перчатки резиновые Ботинки кожаные	1 пара 1 пара
7	Водитель Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные	1 1 1



От работников:
 Председатель профкома
 И.В. Вяльшина.
 30.12.2020 г.



От работодателя:
 Директор школы:
 Е.В. Хлынин
 30.12.2020 г.

Нормы получения смывающих и обеззараживающих средств

Должности	Вид работ	Кол-во
Мыло	Работы связанные с загрязнением	200 гр.
Защитный крем для рук	При работе с органическими растворами	400 гр.
Очищающая паста для рук	При работе с техническими маслами, лаками и красками	100 мл.
Регенерирующий крем для рук	При работе с веществами, вызывающими трудно смывающиеся загрязнения. При работе с химическими веществами восстанавливающего действия.	100 мл

От работников.
Председатель профкома
И.В. Вьяльшина.

30.12.2020 г.



От работодателя:
Директор школы :
Е.В. Хлынин

30.12.2020 г.



Перечень
профессий и работ МКОУ СОШ № 3 им. В.Н. Дроздова,
на которые установлены доплаты за вредные условия труда

Должности	Вид работ	%
Повар	П.1.154 раб связ. с разделкой мяса, чистка лука, у плиты	4 %



От работников:
 Председатель профкома
 И.В. Вяльшина.
 30.12.2020г.



От работодателя:
 Директор школы :
 Е.В. Хлынин
 30.12.2020г.

ПЕРЕЧЕНЬ
 должностей и профессий с ненормированным рабочим днем
 МКОУ СОШ № 3 им. В.Н. Дроздова

№ пп	Наименование должностей и профессий	Кол-во календарных дней дополнительно к трудовому отпуску
1	Завхоз	7
2	Секретарь-машинистка	7
3	Педагог-библиотекарь	3
4	Водитель	3

Приложение № 7

От работников:
 Председатель профкома
 И.В. Вильшина.
 30.12.2020 г.


От работодателя:
 Директор школы:
 Е.В. Хлынин
 30.12.2020 г.

Штатное расписание
 работников МКОУ СОШ № 3 им. В.Н. Дроздова,
 работающих во вредных условиях труда по аттестации рабочих мест специальной оценки условий труда.

№ пп	Наименование должности	Кол-во должностей	Пол работающего в данной должности		Место работы	Вид освещения	Условия работы с указанием вредных производственных факторов
			Пол	Кол-во физ.лиц			
1	Повар	1	Жен	1	Столовая, кухня	д/н	Повышенная температура, влажность воздуха, работа у горячих плит
	Итого	1		1			



От работников:
Председатель профкома
И.В. Вяльшина.
30.12.2020г.



От работодателя:
Директор школы:
Е.В. Хлынин
30.12.2020г.

СОСТАВ комиссии
по охране труда МКОУ СОШ № 3 им. В.Н. Дроздова

1. Хлынин Евгений Валерьевич – директор школы
2. Вяльшина Ирина Владимировна – председатель профкома
3. Синявская Анна Яковлевна – зам. директора по ВР
4. Шатохин Андрей Михайлович - завхоз

От работников:

Согласовано:

Председатель профкома

 И.В. Вяльшина.

30.12.2020г.



От работодателя:

Утверждено:

Директор школы:

 Е.В. Хлынин

30.12.2020г.



Состав комиссии

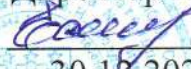
По трудовым спорам и контролю за выполнением коллективного договора
МКОУ СОШ № 3 им. В.Н. Дроздова

1. Хлынин Евгений Валерьевич – директор школы;
2. Вяльшина Ирина Владимировна – председатель профкома;
3. Синявская Анна Яковлевна – зам.директора по ВР;
4. Шатохин Андрей Михайлович – член профкома, завхоз;
5. Семендяев Виталий Иванович - рабочий;

От работников:
 Председатель профкома

 И.В. Вяльшина.
 30.12.2020 г.



От работодателя:
 Директор школы:

 Е.В. Хлынин
 30.12.2020 г.



Перечень

работ и профессий МКОУ СОШ № 3 им. В.Н. Дроздова, дающих право на бесплатное получение мыла, смывающих и обеззараживающих средств

№ п/п	Наименование профессии или работы
1	Повар
2	Уборщик
3	Учитель
4	Кладовщик
5	Завхоз
6	Педагог дополнительного образования
7	Преподаватель-организатор ОБЖ
8	Подсобный рабочий
9	Секретарь-машинистка
10	Педагог-библиотекарь
11	Педагог-психолог
12	Социальный педагог
13	Водитель
14	Старшая вожатая

От работодателя:
 Директор МКОУ «СОШ № 3
 им. В.Н. Дроздова»

Е.В. Хлынин
 Е.В. Хлынин

30.12.2020 г.

От работников:
 Председатель профкома
 МКОУ «СОШ № 3
 им. В.Н. Дроздова»

И.В. Вяльшина
 И.В. Вяльшина

30.12.2020 г.

ПЛАН
мероприятий по охране труда

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки выполнения	Ответственные	Планируемые затрачиваемые средства (руб.)
Мероприятия нормативного обеспечения охраны труда				
1.	Контроль за состоянием нормативных документов по охране труда	Январь	Директор, ответственный за охрану труда	1000
2.	Составление графика проведения Дней охраны труда на 2018 год	Январь	Ответственный за охрану труда	
3.	Оформление списка работающих, подлежащих медицинским осмотрам на 2019 год	Декабрь	Секретарь	
4.	Пересмотр инструкций по охране труда по профессиям и видам работ	В течении года	Ответственный за охрану труда	
Проведение проверок и периодического контроля за соблюдением действующего законодательства по охране труда				
5.	Организация работы постоянно действующей комиссии по охране труда с целью проверок соблюдения вопросов охраны труда, пожарной безопасности	До 01.09.2021	Председатель комиссии по охране труда	
6.	Прохождение периодического медосмотра персоналом учреждения	В течение года	Завхоз, медсестра	73 007
7.	Организация проведения проверки готовности к работе кухонного и медицинского оборудования	Август	Завхоз, обслуживающая организация	18 198

8.	Подготовка учреждения к отопительному сезону	Август, сентябрь	Завхоз, обслуживающая организация	30 000
9.	Заправка и закупка огнетушителей	Май, июнь	Завхоз, обслуживающая организация	5000
10.	Осуществление контроля за соблюдением пропускного режима	Ежеквартально	Члены комиссии по охране труда	
Профилактические мероприятия по профилактике и предупреждению травматизма				
11.	Проверка готовности учреждения к новому учебному году и работе в осенне-зимний период	До 12.08.2021		
12.	Рассмотрение вопросов охраны труда на совещаниях при директоре, на заседаниях профкома	В течении года, в соответствии с годовым планом работы	Директор, председатель профкома, ответственный за охрану труда	
13.	Проведение осмотра зданий и сооружений, с составлением актов осмотра	Апрель, октябрь	Члены комиссии по осмотру зданий и сооружений	
14.	Осуществление контроля за техническим состоянием лестниц и стремянок	Один раз в полугодие	Комиссия по охране труда	
15.	Осуществление ежедневного контроля в группах детского сада и в кабинетах учреждения за состоянием охраны труда, с записью в журнале ежедневного контроля	Ежедневно	Педагоги	
16.	Проверка готовности учреждения к летней оздоровительной компании	До конца мая	Комиссия по охране труда	10 000
Обучение работников, инструктажи, проверки знаний по охране труда				
17.	Проведение периодической проверки знаний по вопросам охраны труда	Согласно графика	Комиссия по проверке знаний	
18.	Обучение работников и членов ДПД по программе пожарно-технического минимума на рабочих местах	Согласно графика	Ответственный за охрану труда	
19.	Проведение инструктажей с работниками	Согласно периодичности	Руководители структурных подразделений	

20.	Обучение педагогов оздоровительного лагеря по вопросам безопасной жизнедеятельности и обеспечения сохранения здоровья детей в период оздоровления	До начала работы лагеря	Зам. директора по ВР	
Информационное просвещение и пропаганда охраны труда				
21.	Размещение на стендах памяток, информационных листовок по вопросам безопасности труда и жизнедеятельности	Постоянно	Ответственный за охрану труда, заведующие кабинетами	
22.	Проведение Дней охраны труда	Согласно графика	Директор, председатель профкома, ответственный по ОТ	
23.	Размещение на сайте информации по вопросам охраны труда		Учитель информатики	
24.	Проведение информационно-разъяснительной работы среди несовершеннолетних по вопросам формирования навыков ЗОЖ и ОБЖ	Постоянно	Педагоги, классные руководители	
25.	Проведение аккоридной обработки территории школы	Май	Завхоз, обслуживающая организация	5 880



От работников:
Председатель профкома
И.В. Вялышина.
30.12.2020 г.



От работодателя:
Директор школы :
Е.В. Хлынин
30.12.2020 г.

Перечень
профессий и работ МКОУ СОШ № 3 им. В.Н. Дроздова,
на которые установлены дополнительные календарные дни к трудовому
отпуску за вредные условия труда

Должности	Кол-во календарных дней дополнительно к трудовому отпуску
Повар	7