

*Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Комсомольская средняя общеобразовательная школа № 2»*

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2018 - 2020годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
Администрации Чамзинского муниципального района Республики Мордовия

Регистрационный № 123 от «29» сентября 2017 года

Инспектор по труду при Администрации
Чамзинского муниципального района

О.В.Рыжов

(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ	стр.
Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении Трудового договора	4
Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.	7
Раздел 4. Оплата и нормирование труда	14
Раздел 5. Социальные гарантии и льготы	16
Раздел 6. Охрана труда и здоровья	16
Раздел 7. Гарантии профсоюзной деятельности	18
Раздел 8. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации	22
Раздел 9. Контроль за выполнением коллективного договора Ответственность сторон коллективного договора	23
ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:	
<i>Приложение 1</i>	
Правила внутреннего распорядка	26
<i>Приложение 2</i>	
Положение об оплате труда	57
<i>Приложение 3</i>	
Соглашение по охране труда	90
<i>Приложение 4</i>	
Положение	95
об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории, за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория.	
<i>Приложение 5</i>	
Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска.	100
<i>Приложение 6</i>	
Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты	101

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в *Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Комсомольская средняя общеобразовательная школа № 2»*

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Республики Мордовия от 04.11.1997 года № 43-З «О социальном партнерстве» с изменениями на 28.12.2016г № 109 - З

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Терешкина Сергея Владимировича (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Щетининой Татьяны Александровны.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение семи дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать безопасность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31 декабря 2020 года включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового

распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

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

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

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

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

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников - также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной

производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы – до четырех часов в неделю с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

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

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.15. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки,

повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, приказом от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1) (правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации), трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, 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.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.

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

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

3.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех

лет либо в 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.

3.10. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 30 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.11. 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.

3.12. Продолжительность рабочей недели шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днём в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, за исключением случаев, предусмотренных. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 29.12.2010г. № 189, с изменениями внесенными постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 24.11.15г №81 (зарегистрированного Министерством юстиции РФ 18.12.2015г. № 40154), предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии.

3.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя

осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.15. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Правила ст.152 ТК РФ по оплате сверхурочной работы (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере) действует только в отношении сверхурочной работы в будние дни. А работа в праздничные и выходные дни выполненная сверх нормы рабочего времени оплачивается в двойном размере либо компенсируется, предоставлением другого дня отдыха и больше не будет учитываться, как сверхурочная работа, подлежащая оплате в повышенном размере. Оплата в повышенном размере за работу в выходные и праздничные дни производится только за фактически отработанные часы.

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

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

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

3.17. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.18. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором,

допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

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

Локальными актами организации, трудовым договором с работниками, может быть предусмотрено, что обеденный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы не превышает четырех часов.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

3.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

3.22. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда 7 календарных дней;
- за ненормированный рабочий день 7 календарных дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск (Приложение №).

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. (Приложение №).

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

3.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

При увольнении работнику выплачивается денежная 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.

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.25. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей в 1-й класс – 1 рабочий день;
- родителям выпускников в день последнего звонка – 1 рабочий день;
- рождения ребенка – 1 рабочий день;
- бракосочетания детей работников – 1 рабочий день;
- бракосочетания работника – 3 рабочих дня;
- похорон близких родственников – 3 рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию – 1 рабочий день;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 рабочие дня.

- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше – 1 день в квартал;

- работникам, проработавшим в течение года без листа нетрудоспособности, дополнительно оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дня (ст. 116 ТК РФ).

3.26. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.27. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.28. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

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

- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;

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

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.29. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ). Приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»

3.30. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.30.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего

времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.30.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается Работодателем Работнику не реже одного раза каждые полмесяца, а именно «29» числа текущего месяца и «15» числа месяца, следующего за отчетным путем её перечисления на банковскую зарплатную карту.

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

Информирование о составных частях заработной платы и других выплатах Работодатель осуществляет путем выдачи расчетного листа.

4.2. Заработная плата начисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «МБОУ Комсомольская СОШ № 2» и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера. (Приложение № 2).

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

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

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

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

установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- в случаях, когда педагогический работник, имеющий квалификационную категорию одной должности, работает в должности, по которой квалификационная категория не установлена, производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, в случаях, предусмотренных в приложении № 7, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности)

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

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (*аттестации рабочих мест*) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении № 2 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.9. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на работников, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

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

4.12 Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.13 Компенсационные выплаты, связанные с увольнением работников освобождаются от обложения налогом на доходы физических лиц на основании пункта 3 статьи 217 Кодекса в сумме, не превышающей в целом трехкратный размер среднего месячного заработка. (Письмо Минфина России от 20.01.2017 №т03-04-07/2562)

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается *соглашение по охране труда (Приложение № 3)*.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580п.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

6.1.14. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой

опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работники обязаны:

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

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

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

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного

органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

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

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

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

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

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной

организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

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

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

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

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.


9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

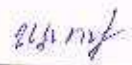
От работодателя:

Руководитель
общеобразовательной
организации


Терешкин С.В.
(подпись, Ф.И.О.)

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации


Щетина Т.А.
(подпись, Ф.И.О.)

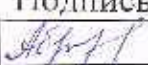
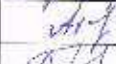

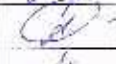

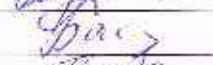








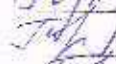




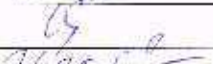

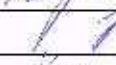







« 29 » декабря 2017 г.

« 29 » декабря 2017 г.

Ознакомление работников

МБОУ «Комсомольская СОШ № 2»

с содержанием коллективного договора

№ п/п	ФИО	Подпись
1	Абрамова Любовь Михайловна	
2	Антипова Светлана Борисовна	
3	Арапова Любовь Илларионовна	
4	Аринюшкин Александр Сергеевич	
5	Асташкина Татьяна Александровна	
6	Ахмадулина Любовь Александровна	
7	Базина Ольга Владимировна	
8	Бахметьева Елена Ивановна	
9	Беговаткина Лариса Викторовна	
10	Белов Сергей Александрович	
11	Бокова Елена Борисовна	
12	Борисова Татьяна Владимировна	
13	Борсукова Ирина Павловна	
14	Белина Валентина Николаевна	
15	Бурмистрова Наталья Анатольевна	
16	Вальцева Светлана Кузьминична	
17	Вельдякина Татьяна Петровна	
18	Винтайкина Ольга Александровна	
19	Горохова Наталья Петровна	
20	Горшкова Галина Юрьевна	
21	Гусева Ольга Николаевна	
22	Гуськова Татьяна Александровна	
23	Ефимкина Марина Александровна	
24	Забелина Татьяна Александровна	
25	Зеткина Ирина Кузьминична	
26	Зимин Александр Юрьевич	
27	Зотова Татьяна Ивановна	
28	Игошина Татьяна Геннадьевна	
29	Исаева Нина Георгиевна	
30	Карнова Лариса Валентиновна	
31	Кипчатова Светлана Владимировна	
32	Киреева Альбина Андреевна	
33	Кириллов Николай Николаевич	
34	Козырев Евгений Петрович	
35	Колесникова Любовь Андреевна	
36	Костромкина Мария Николаевна	
37	Кривовязова Татьяна Николаевна	

38	Крючкова Лариса Николаевна	Кр
39	Кузина Вера Сергеевна	Куз
40	Логинова Лариса Васильевна	Лог
41	Макарова Мария Дмитриевна	Ма
42	Маколкина Ирина Николаевна	Ма
43	Мальгина Людмила Васильевна	Маль
44	Мамонова Наталья Юрьевна	Ма
45	Маркина Людмила Константиновна	Мар
46	Маршева Инна Валентиновна	Мар
47	Минеева Татьяна Борисовна	Ми
48	Мусатямова Татьяна Борисовна	Му
49	Надькина Яна Юрьевна	На
50	Новикова Людмила Ивановна	Нов
51	Ныркова Светлана Федоровна	Ныр
52	Огинова Галина Алексеевна	Ог
53	Панишева Татьяна Павловна	Пан
54	Парчайкина Наталья Николаевна	Пар
55	Перова Ирина Павловна	Пер
56	Петякина Ольга Викторовна	Пет
57	Поливцева Татьяна Николаевна	Пол
58	Рёбрушкина Татьяна Николаевна	Рё
59	Рыжова Елена Васильевна	Ры
60	Сергеева Тамара Викторовна	Сер
61	Сизова Марина Александровна	Сиз
62	Симдянкина Нина Николаевна	Сим
63	Терентьев Александр Юрьевич	Тер
64	Терешкин Сергей Владимирович	Тер
65	Терешко Вероника Викторовна	Тер
66	Толоконцев Юрий Николаевич	Тол
67	Тулумбасова Татьяна Ивановна	Тул
68	Храмова Ольга Владимировна	Хр
69	Чарина Наталья Ивановна	Чар
70	Чудайкина Наталья Викторовна	Чуд
71	Шагалкина Оксана Валерьевна	Ша
72	Шкарина Надежда Ивановна	Шка
73	Шувалов Владимир Иванович	Шув
74	Шувалова Татьяна Владимировна	Шув
75	Щетинина Татьяна Александровна	Щет
76	Ютерева Светлана Станиславовна	Ют

<p>Учено мнение: профкома первичной профсоюзной организации МБОУ «Комсомольская СОШ № 2» (протокол от «20» сентября 2017г. № 10)</p> <p>Председатель первичной профсоюзной организации <u>Итмина Т.А.</u> (подпись) (Ф.И.О.)</p> <p>«29» декабря 2017г.</p>	<p>к коллективному договору от «20» 09 2017 г.</p> <p>УТВЕРЖДАЮ</p> <p>Директор <u>Терешкин С.В.</u> (подпись) (Ф.И.О.)</p> <p>«29» декабря 2017г.</p>
--	--

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
МБОУ «Комсомольская средняя
общеобразовательная школа № 2»**

I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании» от 29.12.12. №273-ФЗ, приказа Минобрнауки «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» от 22.12.2014 г. № 1601, приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность», Устава организации с учетом мнения профсоюзного комитета применительно к условиям работы данной образовательной организации..

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей - не более шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и 2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

2.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается (п. 6 ст. 35 Закона РФ «Об образовании»).

Должностные обязанности руководителя учреждения, не могут исполняться по совместительству

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

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

2.1.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными

акции, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.2. Гарантии при приеме на работу:

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

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

2.2.3. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.4. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.3.3. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.4. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.5. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.6. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.7. Перевод работника на другую работу в соответствии с коллективным заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 182, 254 ТК РФ.

2.3.8. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

повзввшегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое

освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2.4. Прекращение трудового договора:

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

2.4.2. Трудовой договор может быть, в любое время расторгнут, по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход

на пенсии и т.д.) работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества классов-комплектов, групп;
- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

2.4.9. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

Трудовой договор с учителем, в связи с уменьшением учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от него причинам, в том числе при полном ее отсутствии, не может быть расторгнут до конца учебного года.

2.4.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит

сохранению трудовой функции педагогического работника (например, посягание, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.4.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ 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.

2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.4.13. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

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

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ.

2.4.15. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право:

3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

3.1.5. на отдых, который гарантируется федеральным законом, обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.8. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.9. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

3.1.10. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.11. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.12. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;

3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;

3.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:

3.3.1. на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;

3.3.2. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;

3.3.3. на повышение квалификации 1 раз в три года, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);

3.3.4. на аттестацию, на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.3.5. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии

по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

3.3.6. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

3.3.7. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

3.4.1. соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;

3.4.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

3.4.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья учащихся во время образовательного процесса;

3.4.4. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

3.4.6. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.6. Работодатель обязан:

3.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

3.6.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.6.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

Заработная плата выплачивается Работодателем Работнику не реже одного раза каждые полмесяца, а именно «29» числа текущего месяца и «15» числа месяца, следующего за отчетным путем её перечисления на банковскую зарплатную карту.

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

3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

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

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

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

3.6.12. организовывать проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных

медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

3.6.13. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.14. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

3.6.15. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.16. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат,

причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

3.7.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Знание работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неисполнении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.7.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

3.7.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемес) между ними;
- удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

3.9. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:

- курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. В учреждении устанавливается:

а) пятидневная рабочая неделя с одним выходным днём — воскресенье для:

- директора;
- заместителей директора;
- педагогических работников;
- уборщиц;
- рабочего по обслуживанию здания.

б) пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями — суббота и воскресенье для:

- секретаря;

в) пятидневная рабочая неделя с двумя выходными — по графику для сторожей.

г) пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями — суббота и воскресенье для библиотекаря.

Занятия в школе проводятся в одну смену с 8.00 ч. до 13.30, работа спортивного зала с 14.00 до 18.00.

Для работников учреждения, за исключением педагогических работников устанавливается 40 часовая рабочая неделя с перерывом на обед 1 час.

2) Для педагогических работников Учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

3) Работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

- педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней;
- остальным работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4) О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись.

5) Работникам с ненормированным рабочим днем, а именно:

- заместителю директора по АХЧ;
- библиотекарю;
- секретарю;

предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 7 календарных дней.

6) Учет времени, фактически отработанного каждым работником осуществляется в таблице учета использования рабочего времени и расчета заработной платы по установленной форме. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в 1 день выхода на работу.

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников устанавливаются в соответствии с приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность».

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях", утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. N 189 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 3 марта 2011 г., регистрационный N 19993), с изменениями, внесенными постановлениями Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 июня 2011 г. N 85 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 15 декабря 2011 г., регистрационный N 22637), от 25 декабря 2013 г. N 72 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 27 марта 2014 г., регистрационный N 31751) и от 24 ноября 2015 г. N 81 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 18 декабря 2015 г. N 40154), предусматривающих использование "ступенчатого" режима обучения в первом полугодии (в сентябре - октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре - декабре - по 4 урока по 35 минут каждый; январь - май - по 4 урока по 45 минут каждый), а также "динамическую паузу" (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядок распределения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

4.1.4. Выполнение педагогической работы учителями, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени учителя, которое утверждается руководителем образовательного

устройства с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.1.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) исключено от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

4.1.6. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);

периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие обязанности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного отсутствия педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.1.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники (учителя) могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательного учреждения.

4.1.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными законодательными основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-исследовательской, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.1.10. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня, выходной день переносится на следующий, после праздничного, рабочий день.

4.1.11. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день может быть установлен работнику на условиях неполного рабочего времени только в случае если в трудовом договоре установлена неполная рабочая неделя, и с полным рабочим днем.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждений, занимающих следующие должности: заместитель директора по административно- хозяйственной части, секретарь, библиотекарь.

4.1.12. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин.

4.1.13. Правила ст.152 ТК РФ по оплате сверхурочной работы (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере) действует только в отношении сверхурочной работы в будние дни. А работа в праздничные и выходные дни выполненная сверх нормы рабочего времени оплачивается в двойном размере либо компенсируется, предоставлением другого дня отдыха и больше не будет учитываться, как сверхурочная работа, подлежащая оплате в повышенном размере. Оплата в повышенном размере за работу в выходные и праздничные дни производится только за фактически отработанные часы.

4.1.14. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиком сменности, составляемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.1.15. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или сменная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

4.1.16. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

4.1.17. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором):

отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;

отказывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

4.1.18. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

вносить в класс (группу) после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;

делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

4.2. Установление учебной нагрузки учителей:

4.2.1. Учебная нагрузка учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки учителей производится один раз в год.

4.2.2. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.2.3. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

4.2.4. Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также в случаях:

временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;

восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

4.2.5. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а

такое изменение характера работы возможно только по взаимному согласию сторон.

4.2.6. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с индивидуальным заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, исключаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Уменьшение учебной нагрузки таких учителей в течение учебного года и на следующий учебный год возможно на общих основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

4.2.7. Без согласия учителей допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия учителей, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.

4.2.8. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов обеспечиваются путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки учителей на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.9. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением учителям объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее, чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки учителей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы учителя знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.2.10. Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также с учетом предложений методического объединения учителей.

4.2.11. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

для выполнения учебной нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.2.12. Руководитель учреждения, его заместители и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

4.3. Время отдыха:

4.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

отпуска;

нерабочие праздничные дни

1,2,3,4,5,6,8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День Советской Армии;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – праздник весны и труда; 9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День согласия и примирения.

4.3.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися. Обеденный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы не превышает четырех часов.

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

4.3.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

4.3.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

в) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска - 7 календарных дней

4.3.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.3.8. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.

4.3.9. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в

отпуска по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.3.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

4.3.11. 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.

4.3.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.3.15. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.3.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

У. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:

объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии и другие виды поощрений.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

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

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником, его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть предметом гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью.

6.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

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

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

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

VII. Заключительные положения

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными, в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Ознакомление работников

МБОУ «Комсомольская СОШ № 2»

с правилами внутреннего трудового распорядка

№ п/п	ФИО	Подпись
1	Абрамова Любовь Михайловна	<i>Абрамова</i>
2	Антипова Светлана Борисовна	<i>Антипова</i>
3	Арапова Любовь Илларионовна	<i>Арапова</i>
4	Аринушкин Александр Сергеевич	<i>Аринушкин</i>
5	Асташкина Татьяна Александровна	<i>Асташкина</i>
6	Ахмадулина Любовь Александровна	<i>Ахмадулина</i>
7	Базина Ольга Владимировна	<i>Базина</i>
8	Бахметьева Елена Ивановна	<i>Бахметьева</i>
9	Беговаткина Лариса Викторовна	<i>Беговаткина</i>
10	Белов Сергей Александрович	<i>Белов</i>
11	Бокова Елена Борисовна	<i>Бокова</i>
12	Борисова Татьяна Владимировна	<i>Борисова</i>
13	Борсукова Ирина Павловна	<i>Борсукова</i>
14	Бедина Валентина Николаевна	<i>Бедина</i>
15	Бурмистрова Наталья Анатольевна	<i>Бурмистрова</i>
16	Вальцева Светлана Кузьминична	<i>Вальцева</i>
17	Вельдяскина Татьяна Петровна	<i>Вельдяскина</i>
18	Винтайкина Ольга Александровна	<i>Винтайкина</i>
19	Горохова Наталья Петровна	<i>Горохова</i>
20	Горшкова Галина Юрьевна	<i>Горшкова</i>
21	Гусева Ольга Николаевна	<i>Гусева</i>
22	Гуськова Татьяна Александровна	<i>Гуськова</i>
23	Ефимкина Марина Александровна	<i>Ефимкина</i>
24	Забелина Татьяна Александровна	<i>Забелина</i>
25	Зеткина Ирина Кузьминична	<i>Зеткина</i>
26	Зимин Александр Юрьевич	<i>Зимин</i>
27	Зотова Татьяна Ивановна	<i>Зотова</i>
28	Игошина Татьяна Геннадьевна	<i>Игошина</i>
29	Исаева Нина Георгиевна	<i>Исаева</i>
30	Карпова Лариса Валентиновна	<i>Карпова</i>
31	Кипчатова Светлана Владимировна	<i>Кипчатова</i>
32	Киреева Альбина Андреевна	<i>Киреева</i>
33	Кириллов Николай Николаевич	<i>Кириллов</i>
34	Козырев Евгений Петрович	<i>Козырев</i>
35	Колесникова Любовь Андреевна	<i>Колесникова</i>
36	Костромкина Мария Николаевна	<i>Костромкина</i>
37	Кривовязова Татьяна Николаевна	<i>Кривовязова</i>

38	Крючкова Лариса Николаевна	<i>ЛК</i>
39	Кузина Вера Сергеевна	<i>ВК</i>
40	Логина Лариса Васильевна	<i>ЛЛ</i>
41	Макарова Мария Дмитриевна	<i>МД</i>
42	Маколкина Ирина Николаевна	<i>ИН</i>
43	Мальгина Людмила Васильевна	<i>МЛ</i>
44	Мамонова Наталья Юрьевна	<i>МН</i>
45	Маркина Людмила Константиновна	<i>МК</i>
46	Маршева Инна Валентиновна	<i>ИВ</i>
47	Минеева Татьяна Борисовна	<i>МБ</i>
48	Мусалымова Татьяна Борисовна	<i>МБ</i>
49	Надькина Яна Юрьевна	<i>НЮ</i>
50	Новикова Людмила Ивановна	<i>НЛ</i>
51	Ныркова Светлана Федоровна	<i>НФ</i>
52	Огинова Галина Алексеевна	<i>ОА</i>
53	Панишева Татьяна Павловна	<i>ПП</i>
54	Парчайкина Наталья Николаевна	<i>ПН</i>
55	Перова Ирина Павловна	<i>ПР</i>
56	Петякина Ольга Викторовна	<i>ПВ</i>
57	Поливцева Татьяна Николаевна	<i>ПН</i>
58	Ребрушкина Татьяна Николаевна	<i>РН</i>
59	Рыжова Елена Васильевна	<i>РВ</i>
60	Сергеева Тамара Викторовна	<i>СВ</i>
61	Сизова Марина Александровна	<i>СЛ</i>
62	Симдянкина Нина Николаевна	<i>СН</i>
63	Терентьев Александр Юрьевич	<i>ТЮ</i>
64	Терешкин Сергей Владимирович	<i>ТВ</i>
65	Терешко Вероника Викторовна	<i>ТВ</i>
66	Толоконцев Юрий Николаевич	<i>ТН</i>
67	Тулумбасова Татьяна Ивановна	<i>ТИ</i>
68	Храмова Ольга Владимировна	<i>ХВ</i>
69	Чарина Наталья Ивановна	<i>ЧЛ</i>
70	Чудайкина Наталья Викторовна	<i>ЧВ</i>
71	Шагалкина Оксана Валерьевна	<i>ШВ</i>
72	Шкарина Надежда Ивановна	<i>ШЛ</i>
73	Шувалов Владимир Иванович	<i>ШЛ</i>
74	Шувалова Татьяна Владимировна	<i>ШВ</i>
75	Щетинина Татьяна Александровна	<i>ШЛ</i>
76	Ютерева Светлана Станиславовна	<i>ЮЛ</i>

Положение

об оплате труда работников образования Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Комсомольская средняя общеобразовательная школа №2»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников образования в МБОУ «Комсомольская СОШ №2» Чамзинского муниципального района Республики Мордовия (далее – Положение) распространяется на работников муниципального общеобразовательного учреждения «Комсомольская средняя общеобразовательная школа №2» Чамзинского муниципального района Республики Мордовия и разработано на основании Примерного Положения от 29.11.2013 г. № 1187 «Об оплате труда работников образования в Чамзинском муниципальном районе», и определяет условия труда работников муниципальных организаций (включая руководителя организации, его заместителей) независимо от источников формирования фонда оплаты труда учреждения. Положение включает в себя:

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе определяемые путем установления повышающих коэффициентов к базовым окладам и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей;

Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных организаций формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальной бюджетной организации из бюджета Чамзинского муниципального района Республики Мордовия и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При этом средства на стимулирующие выплаты (включая выплаты руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру) рекомендуется формировать в объеме не менее 30% от фонда оплаты труда учреждения.

Оплата труда педагогических работников муниципальных бюджетных организаций производится с учетом обеспечения уровня средней заработной платы педагогических работников за выполняемую ими учебную (преподавательскую) и другую работу. При этом размер заработной платы не может быть ниже уровня соответствующего средней заработной плате в Республике Мордовия.

1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.3. Заработная плата работников образования (далее – работников учреждений) предельными размерами не ограничивается.

1.4. Повышающие коэффициенты к базовым окладам работникам, занимающим общепрофессиональные должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих учреждений образования устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда по общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов, служащих и профессиям рабочих, утвержденным

постановлением Главы администрации Чамзинского муниципального района с учетом особенностей оплаты труда установленным настоящим Положением.

1.5. Оплата труда работников учреждений, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат не может быть менее минимального размера оплаты труда.

1.6. При расчете заработной платы педагогических работников используются нормы учебной нагрузки педагогических работников, установленные приказом Министерства образования и науки РФ № 2075 от 24.12.2010 г. «Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (приложение №5).

1.7. Руководитель учреждения образования ежегодно на начало учебного года составляет тарификационные списки на педагогических работников (на основании приложения №4) и отвечает за своевременную подготовку и правильность их заполнения.

На начало финансового года руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание сотрудников, в пределах выделенных бюджетных назначений на заработную плату в текущем финансовом году.

1.8. Изменения в тарификационные списки педагогических работников производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания – со дня его присвоения согласно приказу;
- при изменении стажа работы – со дня предоставления соответствующих документов;
- при получении образования – со дня предоставления документа об образовании;
- при изменении планового размера стимулирующих выплат – в сроки, определенные пунктом 5.7, раз-

дела 5 настоящего примерного положения об оплате труда работников образования в Чамзинском муниципальном районе.

В случае наступления права у работника на изменения, предусмотренные пунктом 1.8, в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с учетом изменений производится - со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.9. В штатное расписание вносятся в течение календарного года поправки в случаях:

- изменение условий оплаты труда - со дня принятия соответствующего законодательного документа;
- изменение производственных показателей учреждения (изменения групп, классов-комплектов и т.д.);

- с начала учебного года (1 сентября текущего года).

2. Порядок и условия оплаты труда по должностям работников образования

2.1. Положением об оплате труда работников может быть предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к базовым окладам (далее - повышающие коэффициенты):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за почетные звания;
- повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению);
- повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук и кандидата наук.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образуют новый оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к базовому окладу.

2.1.1 Оплата труда педагогических работников учреждения за установленную при тарификации учебную нагрузку производится исходя из установленных размеров базовых окладов с учетом повышенных размеров базовых окладов на повышающие коэффициенты по занимаемой должности, по учреждению (структурному подразделению), за почетные звания, ученую степень доктора наук и кандидата наук.

2.1.2 Исчисление месячной заработной платы педагогических работников за установленную по тарификации учебную нагрузку осуществляется следующим образом:

- размеры базовых окладов повышаются на коэффициенты по занимаемой должности, по учреждению (структурному подразделению), за почетные звания, за ученую степень доктора наук и кандидата наук;
- полученная сумма делится на установленную норму часов педагогической работы за оклад (ставку заработной платы) и умножается на количество часов фактической учебной нагрузки, установленной при тарификации.

2.2. Размеры и критерии установления повышающих коэффициентов по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников.

2.2.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности может устанавливаться педагогическим работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, стажа работы и наличия квалификационной категории в следующих размерах:

Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней	Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности
3 Квалификационный уровень	
Воспитатель,	
имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	0,10
имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,209
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет, либо высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее 1 года (для старшего воспитателя)	0,327
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет; либо высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет (для старшего воспитателя)	0,458

имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 15 до 18 лет (для старшего воспитателя)	0,596
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационную категорию, либо высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет (для старшего воспитателя)	0,724
имеющим I квалификационную категорию	0,864
имеющий высшую квалификационную категорию	1,00
Занесение должностей в разрезе квалификационных уровней	Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности
1 Квалификационный уровень	
Инструктор по физической культуре,	
имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее полное общее образование, специальная подготовка и стаж работы по профилю не менее 3 лет	0,0
имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование, специальная подготовка и стаж работы по профилю не менее 3 лет	0,100
имеющий высшее профессиональное образование без предъявления к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,209
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,327
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	0,458
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет или II квалификационную категорию	0,596
имеющим I квалификационную категорию	0,724
имеющий высшую квалификационную категорию	0,864
4 Квалификационный уровень	
Учитель,	
имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	0,10
имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,209
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,327
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	0,458
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 5 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения)	0,596
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 10 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения), либо II квалификационную категорию	0,724
имеющий I квалификационную категорию	0,864
имеющий высшую квалификационную категорию	1,00

2.2.2. Персональный повышающий коэффициент педагогическим работникам может устанавливаться с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов в размере до 3,00.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника.

2.2.3. Повышающий коэффициент за почетные звания может устанавливаться в размере до 0,10 педагогическим работникам:

имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности и преподаваемых дисциплин.

2.2.4. Повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук и кандидата наук устанавливается педагогическим работникам:

за ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере до 0,10;

за ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере до 0,20.

2.2.5. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по учреждению (структурному подразделению), а также рекомендуемый перечень должностей по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, которым могут устанавливаться данные повышающие коэффициенты, определяются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Повышающие коэффициенты по учреждению (структурному подразделению) устанавливаются руководителем учреждения за специфику работы.

2.3. Размеры и критерии установления повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам должностей рабочих первого и второго уровня и служащих второго уровня.

2.3.1

Описание должностей в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размеры повышающего коэффициента по профессиональной деятельности
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
Квалификационный уровень	
Должность по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Должности которого входит периодический осмотр технического состояния обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов, их техническое обслуживание и текущий ремонт с выполнением видов ремонтно-строительных работ (штукатурных, малярных, обоевых, бетонных, плиточных, каменных и др.) с применением подмоостей, люлек, подвесных и других страховочных и подъемных приспособлений; текущий ремонт и техническое обслуживание систем центрального отопления, водоснабжения, газоснабжения, водостоков, теплоснабжения, вентиляции, кондиционирования воздуха оборудования, механизмов и конструкций с выполнением слесарных, паяльных и сварочных работ; монтаж, демонтаж и текущий ремонт электрических сетей и электрооборудования с выполнением электромонтажных работ	0,00
Должность производственных помещений	
Должности которого входит уборка в цехах и других производственных помещениях отходов производства мусора; удаление пыли, подметание и мытье вручную или с помощью машин и приспособлений лестничных клеток, окон, стен, потолков в производственных помещениях; приготовление моющих и дезинфицирующих растворов для мытья полов, стен, окон и потолков; транспортировка отходов мусора из производственных помещений в установленное место; получение моющих средств, моющих и абразивного материала; наполнение емкостей питьевой водой; очистка, санитарная обработка помещений; вывозка ури для мусора; уборка и дезинфицирование туалетов, душевых, гардеробных и других помещений для пользования производственных помещений	0,04-1
Должности которого входит проверка ценностей охраняемого объекта (замков и других запорных устройств, наличие пломб противопожарного инвентаря, исправность телефонов, освещения) совместно с	0,0

представителем администрации или дежурным учителем. Сторож несет полную ответственность за сохранность охраняемого объекта (школы и принадлежащих учреждению строений).

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"

повар

Обязанности которой входят:

приемка, хранение, реализация продуктов, приготовление пищи, ведение бракеражного журнала сырых продуктов; составление меню и калькуляция, приготовление и хранение дезинфицирующих средств.

0,1

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"

Квалификационный уровень

повар-повар

Обязанности которой входят: анализ результата работы школьной столовой; запросы учащихся и родителей к ассортименту выпускаемой продукции;

планирование: планирование и организация деятельности работников столовой;

контроль обеспечения режима и сроков хранения продовольственных товаров, полуфабрикатов и сырья;

современное прохождение работниками столовой персонального медицинского осмотра;

организация работы сотрудников школьной столовой;

контролирует сроки, ассортимент, количество и качество поставляемых продовольственных товаров, полуфабрикатов и сырья;

обеспечение в школьной столовой требований охраны труда, производственной санитарии;

надзорность технологического оборудования, приспособлений инструментов и посуды;

контролирует: составление заявок на необходимые продовольственные товары, полуфабрикаты и сырье;

современное получение со склада продовольственных товаров, полуфабрикатов и сырья;

составление и своевременное предоставление отчетов о производственной деятельности;

контроль готовой пищи.

0,3

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень

секретарь-машинистка

Обязанности которой входят: ведение делопроизводства; печатать по указанию директора различные документы и материалы; принимать корреспонденцию, осуществлять её систематизацию и рассылать по назначению; следить за сроками выполнения поручений директора, взятых на контроль;

осуществлять корреспонденцию; принимать и передавать факсы и телефонограммы; записывать сообщения и доводить их до сведения директора.

0,05

2.3.2. Персональный повышающий коэффициент работникам может устанавливаться с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов в размере до 3,00.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

3.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается Главой администрации Чамзинского муниципального района Республики Мордовия в соответствии с Положением об установлении соотношения должностных окладов руководителей к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемых ими муниципальных учреждений образования.

Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей учреждений образования, приведен в приложении 2 к настоящему Положению.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10% ниже оклада руководителя.

3.1.1 Руководитель учреждения, его заместители (работающие в сельской местности), получающие полный должностной оклад могут вести преподавательскую работу по соответствующим дисциплинам в объеме в среднем не более 12 часов в неделю (480 часов в год).

Заместителям руководителя учреждения, получающим по основной работе 0,5 должностного оклада разрешается вести преподавательскую работу в среднем не более 3 часов в день (18 часов в неделю).

руководителем администрации или дежурным учителем. Сторож несет полную ответственность за сохранность охраняемого объекта (школы и принадлежащих учреждению строений).

Функциональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"

Швар

Функциональные обязанности которой входят:

хранение, реализация продуктов, приготовление пищи, ведение бракеражного журнала сырых продуктов, составление меню и калькуляция, приготовление и хранение дезинфицирующих средств.

0,1

Функциональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"

Квалификационный уровень

Швар

Функциональные обязанности которой входят: анализ результата работы школьной столовой; запросы учащихся и родителей к ассортименту выпускаемой продукции;

планирование, планирование и организация деятельности работников столовой;

контроль обеспечения режима и сроков хранения продовольственных товаров, полуфабрикатов и сырья;

организованное прохождение работниками столовой персонального медицинского осмотра;

организация работы сотрудников школьной столовой;

контроль сроков, ассортимента, количества и качества поставляемых продовольственных товаров, полуфабрикатов и сырья;

организация в школьной столовой требований охраны труда, производственной санитарии;

организация технологического оборудования, приспособлений инструментов и посуды;

организация составления заявок на необходимые продовольственные товары, полуфабрикаты и сырье;

организация получения со склада продовольственных товаров, полуфабрикатов и сырья;

организация и своевременное предоставление отчетов о производственной деятельности;

организация тепловой пищи.

0,3

Функциональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Швар

Квалификационный уровень

Швар-машинистка

Функциональные обязанности которой входят: ведение делопроизводства; печатать по указанию директора различные документы и материалы; принимать корреспонденцию, осуществлять её систематизацию и передачу по назначению; следить за сроками выполнения поручений директора, взятых на контроль;

передавать корреспонденцию; принимать и передавать факсы и телефонограммы; записывать сообщения и доводить их до сведения директора.

0,05

2.3.2. Персональный повышающий коэффициент работникам может устанавливаться с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов в размере до 3,00.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

3.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается Главой администрации Чамзинского муниципального района Республики Мардовия в соответствии с Положением об установлении соотношения должностных окладов руководителей к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемых ими муниципальных образований.

Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей учреждений образования, приведен в приложении 2 к настоящему Положению.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10% ниже оклада руководителя.

3.1.1. Руководитель учреждения, его заместители (работавшие в сельской местности), получающие должностной оклад могут вести преподавательскую работу по соответствующим дисциплинам в объеме в среднем не более 12 часов в неделю (480 часов в год).

Заместителям руководителя учреждения, получающим по основной работе 0,5 должностного оклада разрешается вести преподавательскую работу в среднем не более 3 часов в день (18 часов в неделю).

3.2. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

3.3. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с показателями (критериями) оценки эффективности деятельности учреждения образования, утверждаемыми Главой администрации Чамзинского муниципального района Республики Мордовия.

Размеры и условия премирования ежегодно устанавливаются Главой администрации Чамзинского муниципального района Республики Мордовия.

3.3.1. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя образовательного учреждения (за исключением общеобразовательных учреждений, оплата которых производится по стоимости образовательной услуги)

Учредитель учреждений образования ежегодно формирует централизованный фонд стимулирования руководителя в процентах от должностного оклада руководителя и в зависимости от группы, к которой относится учреждение, в следующих размерах:

1 группа - 35%;

2 группа - 30%;

3 группа - 25%;

4 группа - 20%.

Для формирования фонда стимулирования остальным работникам плановый фонд оплаты труда в месяц уменьшается на плановый размер месячного централизованного фонда стимулирования руководителя и рассчитывается по следующей формуле:

ФОТ (без Ц.Ф.С.Р.) - Ф.О.Г.Т. - Ф.О.Т.Ш.Р.,

ФОТ (без Ц.Ф.С.Р.) - плановый месячный фонд оплаты труда по учреждению без централизованного фонда стимулирования руководителя;

Ф.О.Г.Т. - месячный фонд оплаты труда по тарификации включая доплаты и компенсационные выплаты;

Ф.О.Т.Ш.Р. - месячный фонд оплаты труда по штатному расписанию, включая доплаты и компенсационные выплаты.

Созданный фонд стимулирования по учреждению далее распределяется в следующем порядке:

Не менее 70% - работникам основного персонала;

Не более 30% - работникам административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, включая руководителя учреждения.

Конкретный размер стимулирования определяется Положением о стимулировании учреждения.

3.4. Заместителям руководителя учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 5 настоящего Положения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Положением об оплате труда работников могут быть предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

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

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата при расширении зон обслуживания;

доплата при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

повышенная оплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

4.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работникам учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и сроки на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Рекомендуемый размер повышенной оплаты - не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника учреждения.

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

4.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер повышенной оплаты составляет:
не менее одинарной дневной ставки сверх базового оклада при работе полный день, если работа в выходные или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части базового оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части базового оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера

5.1. Положением об оплате труда работников могут быть предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

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

5.2. Единовременно работникам образования может устанавливаться выплата к базовому окладу за интенсивность и высокие результаты работы в размере, определяемом руководителем учреждения, за выполнение отдельных особо важных заданий (поручений Главы администрации Чамзинского муниципального района Республики Мордовия, руководителя учреждения образования и др.).

Ежемесячно за интенсивность и высокие результаты работы работникам образования могут устанавливаться выплаты к базовому окладу за работу, не входящую в круг его основных обязанностей, в соответствии с размерами и перечнем, установленными в приложении 3 к настоящему Положению.

5.3. При условии выполнения муниципального стандарта «Качество предоставления услуг в области образования» работникам образования одновременно может устанавливаться выплата к базовому окладу за качество выполняемых работ.

5.4. Премиирование работников учреждения по итогам работы осуществляется руководителем учреждения на основании Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом по учреждению в пределах бюджетных ассигнований, средств внебюджетных фондов, предусмотренных в соответствующий финансовый год на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

С целью выработки объективных предложений руководителю учреждения по оценке результатов и достижения показателей (критериев) эффективности деятельности работников, в учреждении может создаваться соответствующая Комиссия.

5.5. При премировании по итогам работы должны учитываться следующие показатели:
эффективность реализации мероприятий в области образования;
успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
творческий подход и применение в работе современных форм и методов организации труда;
качественная подготовка и своевременная сдача отчетности и другие.

5.6. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях, локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований, средств внебюджетных фондов, предусмотренных в соответствующий финансовый год на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Плановый размер стимулирования сотрудников отдельно по работникам основного персонала и работникам административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала определяется в процентах к базовому должностному окладу коллективными договорами в пределах средств, предусмотренных на эти цели в соответствующий финансовый год.

Руководитель образовательного учреждения согласно коллективным договорам и в пределах созданного фонда стимулирования для каждого работника определяет плановый размер стимулирования (в процентную ставку к базовому окладу), отдавая предпочтение работникам из числа профессиональ основного персонала.

5.7. Плановый размер фонда стимулирования определенный на начало учебного года (1 сентября текущего года), корректируется на начало финансового года (1 января следующего года) в связи с уточнением размеров бюджетных назначений, предусмотренных на заработную плату в новом финансовом году.

5.8. Учителям, руководящим работникам и другим работникам общеобразовательных учреждений, принятым на работу во время летних каникул до начала учебного года оплата труда производится без начисления стимулирующих выплат.

5.9. Корректировка в течение календарного года плановых размеров стимулирования каждого конкретного педагогического работника, в связи с изменением стажа, образования либо квалификационной категории сотрудника, - производится в сроки, определенные пунктом 5.7. положения об оплате труда.

5.10. Иные выплаты:

Учителям учреждения со стажем работы до 5 лет, работающему в сельской местности, устанавливаются следующие ежемесячные надбавки (за ставку заработной платы):

Стаж работы	Размер надбавки
1	2
До 1 года	4500 руб.
От 1 года до 2 лет	4000 руб.
От 2 до 3 лет	3500 руб.
От 3 до 4 лет	3000 руб.
От 4 до 5 лет	2000 руб.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в учреждениях образования применительно к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням по соответствующим видам экономической деятельности, за исключением повышающего коэффициента за стаж непрерывной работы и за почетное звание.

Профессиональная / квалификационная группа. «Должности работников культуры искусства и кинематографии в учреждениях культуры».

Библиотекарь

Функциями которого входит осуществление руководства работой школьной библиотеки, прием активного участия в учебно-воспитательном процессе (организация выставок литературы, проведение диспутов, развитие познавательных интересов учащихся, развитие у учащихся навыков самостоятельной работы с книгой, оказание помощи и подбор литературы по запросам библиотеки на периодические издания, разработка каталогов, картотеки; ведение справочно-библиографической работы; осуществление учета, обработки и охраны книжного фонда; отражать поступление и распределение учебников; составлять статистическую отчетность.

6.2. Положением об оплате труда работников может быть предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к базовым окладам (далее - повышающие коэффициенты):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;

- персональный повышающий коэффициент;

- повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению) за работу в сельской местности (Приложение 1)

6.3. Работникам из числа административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала учреждения образования, а так же воспитатели, старшие вожатые, методисты учреждения могут вести преподавательскую работу в том же образовательном учреждении, но в среднем не более 2 часов в день (12 часов в неделю); если они по основной работе получают полный должностной оклад (ставку). В случаях, когда названные выше работники получают по основной должности 0,5 должностного оклада (ставки) им разрешается вести преподавательскую работу в среднем не более 3 часов в день (18 часов в неделю).

7 «Гарантии по оплате труда»

7.1. Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем муниципального учреждения с учетом мнения профсоюзного органа. Распределение учебной нагрузки учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу, завершается до конца учебного года и ухода работников в отпуск. Это определяет объем нагрузки на новый учебный год и классов, в которых она будет выполняться предварительно, а также гарантирует соблюдение установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов-комплектов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

7.2. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и предметность преподавания предметов в классах. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

7.3. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

7.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям - оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул, либо периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса). В эту заработную плату входит оплата за часы преподавательской работы и все виды доплат и компенсационных выплат.

7.6. Учителям, другим педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, поступившим на работу во время летних каникул оплата труда до начала учебного года производится из расчета должностного оклада. Должностной оклад при этом складывается из базового должностного оклада, повышающего коэффициента по занимаемой должности, (установленного в соответствии со стажем, образованием и квалификационной категории принятого на работу сотрудника), повышающего коэффициента по учреждению (структурному подразделению), (определенному в учреждении для данной должности), повышающего коэффициента за наличие почетного звания работника.

7.7. Объем учебной нагрузки учителей меньше нормы часов за ставку заработной платы в неделю (18 часов для первой, второй и третьей ступеней общего образования), устанавливается только с их письменного согласия (исключения составляют учителя, принятые в учреждение на неполную ставку).

7.8. Учителям, другим педагогическим работникам, временно заменяющим других учителей того же учебного заведения: - производится почасовая оплата труда. Почасовая оплата определяется делением должностного оклада педагога (т.е. базовый должностной оклад плюс повышающие коэффициенты по занимаемой должности, по учреждению, за наличие почетных званий) на среднemesячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Почасовая оплата труда педагогических работников общеобразовательных школ допускается только при временном замещении в течение не более двух месяцев. Если замещение продолжается сверх этого срока, оплата должна, произведена со дня начала замещения за все часы педагогической нагрузки по тарификации.

7.9. Оплата труда работников привлекаемых к педагогической работе в образовательные учреждения на условиях совместительства осуществляется в порядке почасовой оплаты, предусмотренной абзацем 1 пункта 7.8 настоящего раздела.

Почасовая оплата труда данных работников производится только за фактически отработанные часы.

7.10. Работникам, перечисленным в пунктах 7.8.; 7.9, (с почасовой оплатой труда), в период каникул, а также в период отмены учебных занятий - заработная плата не выплачивается.

7.11. Оплачиваемое временное замещение руководящих работников допускается только в случаях, когда у замещаемого работника нет официальных заместителей. (Исключением составляют случаи, когда заместитель директора, работает на полставки, тогда за время замещения ему выплачивается полный оклад по должности заместителя директора.)

7.12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же муниципальном учреждении его руководителем, определяется собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом), а для других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим муниципальным образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается. Постановление № 686 от 2.09.2011г. администрации Чамзинского муниципального района.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя муниципального учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения собственника имущества учреждения, либо уполномоченного собственником лица (органа).

7.13. Преподавательская работа для лиц, являющихся внешними совместителями, а также лицам, ведущим основную работу в этом же образовательном учреждении (включая руководителей), предоставляется, при условии, если учителя, для которых данное муниципальное учреждение является местом основной работы, обеспечены полным объемом учебной нагрузки, (т.е. имеют не менее нормы часов за ставку заработной платы).

Размеры повышающих коэффициентов по учреждению (структурному подразделению), а также перечень должностей по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, которым могут устанавливаться данные коэффициенты (в процентах от базового оклада)

Основания установления повышающих коэффициентов по учреждению (структурному подразделению)	Перечень должностей профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, которым могут быть установлены повышающие коэффициенты по учреждению (структурному подразделению)	Размеры повышающих коэффициентов по учреждению (структурному подразделению)
за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках и поселках городского типа	Заведующий (начальник) отделом, лабораторией; помощник по режиму; педагогические работники, библиотекарь	0,25
За индивидуальное обучение на дому больных детей хроников (дети, перенесшие костный туберкулез, полиомиелит, церебральный паралич, болезнь Литтля, психопаты, энцефитики и др.)	учителя	до 0,20
За индивидуальной и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых	учителя	до 0,20

* В образовательных учреждениях общего типа, имеющих классы или группы специального назначения, оплата труда педагогических работников с применением повышающих коэффициентов по учреждению (структурному подразделению) должна производиться только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах. Оплата труда других работников с применением повышающих коэффициентов по учреждению (структурному подразделению) должна производиться только в тех случаях, когда они непосредственно работают в классах (группах) специального назначения. Данный порядок не рекомендуем применять в случае наличия детей-сирот (классов, групп) в школах, школах-интернатах общего типа.

Повышающие коэффициенты по учреждению (структурному подразделению) рекомендуется производить руководителям при наличии в учреждениях не менее двух таких классов (групп).

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда работников

Перечень:

должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов:
руководителей учреждений образования

Общеобразовательные учреждения.

Учителя

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда работников

Перечень и размеры	
выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей педагогическим работникам учреждений образования (в процентах от базового оклада), по педагогическим работникам, оплата которых производится по стоимости образовательной услуги (в процентах от месячной стоимости образовательной услуги исчисленной на нормативную наполняемость (25 человек)	
за проверку письменных работ *	
учителям за проверку письменных работ по предметам в 1 – 4 классах (кроме факультативов)	10
учителям за проверку письменных работ по русскому языку, родному языку и литературе	15
учителям за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике	10
за классное руководство;	
учителям за классное руководство в образовательных учреждениях:	
1-4 классы	15
5-11 классы	20
за заведование	
учителям за заведование в школах учебными кабинетами (лабораториями)**	10
учителям (на период обслуживания) за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами)	25
учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (за заведование учебными мастерскими) **	20
Учителям, ведущим работу с библиотечным фондом учебников в школах при наличии экземпляров: от 200 до 800	2
учителям за обслуживание вычислительной техники 2% за каждый обслуживаемый компьютер но не выше 20% (за работающие компьютеры)	20
Педагогическим работникам общеобразовательных школ за ведение делопроизводства	15
Размеры выплат стимулирующего характера, не поименованные в настоящем приложении, (за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника) в пределах средств, направляемых на оплату труда могут определяться учреждением самостоятельно	10

Примечание

* Установление выплат за проверку письменных работ рекомендуется производить пропорционально обслуживаемому контингенту.

** Установление выплаты за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими) рекомендуется производить по итогам аттестации учебных кабинетов (лабораторий, мастерских).

*** Установление выплат за классное руководство рекомендуется производить пропорционально обслуживаемому контингенту.

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	должность	Педагогический стаж	Образование, наименование документа, дата и № диплома	Присвоенные категории, дата присвоения и № приказа	Наименование преподаваемого предмета	Б/ДО по ПКТ должностей работников	Повышающие коэффициенты (ПК) к БДО			Итого должностной оклад с учетом ПК для расчета за часы				
								ПК по занимаемой должности	ПК по учреждению (сельская местность)	ПК по учреждению (за работу в лицеех, гимназиях)					
							Размер повышения	Сумма, (руб., коп.)	Размер повышения	Сумма, (руб., коп.)	Размер поощрения	Сумма, (руб., коп.)	ПК за почетное звание (сумма, руб., коп.)		
Число часов в неделю		Зарплатная плата за часы		Компенсационные выплаты		Вредные условия труда		Стимулирующие выплаты		За проверку письменных работ		За классное руководство		За обслуживание компьютеров	
1-4 кл.	5-9 кл.	10-11 кл.	Итого	1-4 кл.	5-9 кл.	10-11 кл.	Итого	Кол-во часов работы во вредных условиях	Размер увеличения за вредные условия	Сумма за работу во вредных условиях	Итого компенсационные выплаты	За проверку письменных работ	За классное руководство	За обслуживание компьютеров	Сумма
Наименование комплекта	Кол-во часов по проверке тетрадей	Кол-во учеников	Размер повышения за проверку тетрадей	сумма	Наименование класса комплекта	Кол-во учителей	Размер повышения за проверку тетрадей	сумма	За заведование кабинетом	Заведование уч. кабинетом, мастерской	Кол-во компьютеров	Сумма	За обслуживание компьютеров	Сумма	Сумма

За преподавание наци- онального языка	повышающий коэффициент)	рования
Наименование класса/команды		
Кол-во учеников		
Сумма (руб., коп.)		
Другие виды доплат		
Итого стимулирующие выплаты		
Размер персонального повышающего коэффици- ента от БДО		
Персональный повышающий коэффициент к облагу		
% от БДО (согласно положению по стимулиру- ющим учреждения)		
Сумма в месяц		

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ (НОРМА ЧАСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ЗА СТАВКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1. Продолжительность рабочего времени, т.е. норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю¹;

учителям 1-11 (12) классов общеобразовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы, в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья):

педагогам дополнительного образования:

20 часов в неделю - учителям-логопедам, логопедам, учителям-дефектологам;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям и концертмейстерам;

30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре, воспитателям в группах продленного дня общеобразовательных учреждений, в пришкольных интернатах;

36 часов в неделю:

- педагогам-психологам;
- методистам (старшим методистам) образовательных учреждений;
- социальным педагогам, педагогам-организаторам;
- старшим вожатым;
- инструкторам по труду общеобразовательных учреждений;
- тьюторам образовательного учреждения;
- руководителям физического воспитания общеобразовательных учреждений;
- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности) общеобразовательных учреждений, допущенной подготовки;
- мастерам производственного обучения;

Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 1, составляет 40 часов в неделю.

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 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям и специалистам;

учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений, учителям иностранного языка общеобразовательных учреждений, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химлесхозов;

Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена выше нормы за ставку;

если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение 10 дней с догрузки другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.

¹ Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательскую, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностям режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждений, утвержденными в установленном порядке.

² За преподавательскую работу, выполняемую и согласованную педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно по учащейся ставке заработной платы в единичном размере.

³ Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

⁴ Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования образовательных учреждений норма часов преподавательской работы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и коротких перерывов (перемычек) между ними.

⁵ Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителя с 1 - 4 классами при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-социалистам;

* Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в календарные время, не совпадающая с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

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

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за 2 месяца.

№	Критерии эффективности	Индикаторы	Условия измерения	Максимальный показатель	%
1	Курсовые проекты, способствующие развитию творческой деятельности учащихся	1.1 2.1	<p>1.1 Результаты выполнения курсовых проектов (по количеству выполненных работ)</p> <p>2.1 Реализация мероприятий, направленных на работу с сильными учащимися</p>	<p>Уровень успешности курсовых проектов</p> <p>КС 100%, 5⁰ в 70, 84%, в - 2%</p> <p>за каждое проведенное мероприятие 2%, но не более 6%</p>	6%
2	Инициативная деятельность	2.2	Высокие результаты методической деятельности педагогических работников	Предоставление информации из опыта работы (на сайте ОО, в сетях Интернет, на семинарах, конференциях, МО, педсоветах и т.д.)	7%
3	Эффективность форм классной и межклассной работы по предмету	3.1 3.2 3.3 3.4 3.5	<p>3.1 Проведение нетрадиционных уроков (мастер-класс, педагогическая мастерская, деловая игра, круглый стол, ИКТ)</p> <p>3.2 Дополнительные занятия с оставшимися обучающимися, проведение предметной недели</p> <p>3.3 Организация внеурочной деятельности обучающихся на базе школы</p> <p>3.4 Организация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (проведение родительских собраний, конференций, совместных мероприятий с детьми)</p> <p>3.5 Участие обучающихся в предметных олимпиадах, кон</p>	<p>5%</p> <p>6%</p> <p>Предметная неделя - 6% За каждое занятие - 2%</p> <p>Кружковая работа - 5%</p> <p>5%</p> <p>Участие в муниципальном предметном (региональном творческом или спортивном)</p>	5% 6% 5% 5% 10%

Участие в районном конкурсе «Учитель и исследователь» (межшкольный конкурс) 5%
 Участие в общероссийском (межшкольный конкурс) конкурсе 5%
 Организация участия в областном конкурсе (межшкольный конкурс) конкурс с предоставлением полной отчетности по конкурсу 10%

4	Ведение школьной документации	4.1	Своевременность заполнения бумажного варианта классного журнала	7%		7%
		4.2	Своевременность, выставления отметок в дневник обучающегося	5%		5%
		4.3	Наличие плана урока, технологической карты урока	6%		6%
		4.4	Сопровождение образовательного процесса Интернет-ресурсами	10%		10%
5	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	5.1	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	3%		3%
		6.1	Работа по теме самообразования	5%		5%
6	Аттестация	7.1	Наличие квалификационной категории	5%		5%
		8.1	Дежурство по школе	5%		5%
7	Исполнительная дисциплина	8.2	Своевременное представление документации	5%		5%
		Итого:		100%		100%

100%

Таблица 1. Система показателей эффективности деятельности педагогических работников образовательной организации

№ п/п	Критерий эффективности деятельности воспитателей	Показатели эффективности	Механизмы реализации	Механизмы оценки	Содержание работы	%
1	Критерий эффективности деятельности воспитателей	Показатели эффективности	% по каждому показателю	Механизмы реализации		50%
1.1	Изучение воспитательного процесса	Анализ эффективности воспитательного процесса	Анализирование, проведение педагогических советов при стабильной или положительной динамике	3%		5%
1.2	Востребованность воспитательного процесса	Анализ эффективности воспитательного процесса	Высокая и сверхнормативная наполняемость	2%		6%
2	Инновационная деятельность	Реализация мероприятий, направленных на работу с сильными учащимися	за каждое проведенное мероприятие – 2%, но не более	6%		7%
2.1	Инновационная деятельность	Высокие результаты методической деятельности педагогов	Представление информации из опыта работы (на сайте ОО, в сетях Интернет, на семинарах, конференциях, МО, пед-советах и т.д.)	7%		5%
2.2	Инновационная деятельность	Проведение нетрадиционных занятий (мастер-класс, педагогическая мастерская, деловая игра, круглый стол, ИКТ)		5%		6%
3	Эффективность форм учебной работы	Целевые задания	Применение	6%		5%
3.1	Эффективность форм учебной работы	Целевые задания	Применение	6%		5%
3.2	Эффективность форм учебной работы	Целевые задания	Применение	6%		5%
3.3	Эффективность форм учебной работы	Целевые задания	Применение	6%		5%
3.4	Эффективность форм учебной работы	Целевые задания	Применение	6%		5%

4	Ведение школьной документации	<p>3.6 Работа по профилактике противоправного поведения учащихся: проведение мероприятий по профилактике правонарушений.</p> <p>3.7 Участие обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях и др.</p>	<p>1.3 мероприятия 30% с.п.объект - 8%</p>	8%
	4.1	С посеребримостью заполнения бумажного варианта классного журнала	Участие в муниципальном предметном (общем творческом или спортивном) конкурсе - 10%	10%
	4.2	Наличие плана урока, технологической карты урока	Участие в муниципальном творческом конкурсе - 5% Участие в общероссийском (международном) конкурсе (междисциплинарном) конкурсе - 5% Организация участия в общероссийском (международном) конкурсе с предоставлением полной отчетности по конкурсу - 10%	7%
5	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	5.1 Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	6%	6%
	5.2	Организация и проведение спортивных мероприятий	3%	3%
6	Самообразование	6.1 Работа по теме самообразования	2%	2%
			5%	5%

Исходный уровень дисциплины	8.1	Документ по теме	3%		50%
8.2	Современные представления документации	5%		50%	
Итого:			100%		100%

На период летних каникул

Показатели		Максимальное количество баллов по показателю
1	Организация работы по оздоровлению детей и летней трудовой деятельности.	10 баллов
2	Оформление школьной документации (журналы, аттестаты, личные дела, рабочие программы и др.)	35 баллов
3	Организаторы на ГИА	10 баллов
4	Проведение мероприятий по подготовке школы и кабинетов к ГИА, Проведение мероприятий по подготовке школы (кабинетов) к новому учебному году.	10 баллов
5	Консультации для обучающихся к сдаче ГИА, Работа с детьми, показавшими низкие итоговые результаты. Работа с одаренными детьми. Подготовка к ВПР.	10 баллов
6	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования, обучение в аспирантуре, докторантуре (Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе).	5 баллов
7	Взаимодействие с учащимися и родителями в каникулярное время.	10 баллов
8	ОВЗ по поручению администрации школы.	10 баллов
Итого:		100 баллов

I	Качество образовательной деятельности		
1.1.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся		60,0
1.2.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса		5,0
1.3.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)		5,0
1.4.	Выполнение плана внутрискольного контроля, плана воспитательной работы		5,0
1.5.	Высокая координация работы учителей, классных руководителей, других педагогических работников по выполнению учебных программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации;		5,0
1.6.	Организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников, квалификационного уровня		5,0
1.7.	Высокие показатели работы методических объединений общеобразовательного учреждения, результативное участие в муниципальных, республиканских, региональных и российских мероприятиях		5,0
1.8.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы		5,0
1.9.	Подготовка детей и руководство ими в творческих конкурсах, олимпиадах, фестивалях		5,0
1.10.	Высокое качество подготовки и исполнения детьми гранито-управленческих решений, раскрывательных документов, локальных актов		5,0

1.1.	Участвие в конкурсах		5,0
1.1.2.	Постоянное активное, результативное участие общеобразовательного учреждения в муниципальных, республиканских, региональных, российских конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях, фестивалях;		5,0
2	Разработка и внедрение методических и дидактических средств для учебно-воспитательного процесса		10,0
2.1.	Участвие в научно-методической, инновационной и экспериментальной работе		5,0
2.2.	Постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных в деятельности общеобразовательного учреждения, в том числе и учебно-образовательном процессе, (использование электронных программ, локальной сети учреждения для административно-хозяйственной деятельности, учебно-воспитательной деятельности, интегрированных уроков, создания электронных пособий);		5,0
3	Уровень организации среды развития ребенка		10,0
3.1.	Наличие систематической работы с родителями		5,0
3.2.	Применение собственных разработок по улучшению воспитания и обслуживания		5,0
4	Выполнение материально-технической базы школы		5,0
5	Здоровьесберегающие технологии		5,0
5.1	Соблюдение здоровьесберегающих технологий (подбор парк, теллоу и системной режим).		5,0
6	Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины		10,0
ИТОГО по заместителю директора по УВР			100,0

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности зам.директора по ВР
МБОУ «Комсомольская средняя общеобразовательная школа №2»

Показатель	Проявление показателя	Оценка показателей в баллах
1.1. Использование заместителем директора по воспитательной работе в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	3
1.2. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном и/или региональном уровне	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся при организации образовательного процесса	10
1.3. Организация воспитательной деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся	Наличие системы работы с обучающимися, находящимися в трудной жизненной ситуации.	10
1.4. Организация деятельности органов ученического самоуправления в детском коллективе	Наличие системы работы с одаренными детьми	8
2.1. Наличие призовых мест у воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.	Наличие органов ученического самоуправления в детском коллективе	6
2.2. Доля воспитанников, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах, лично подготовленных и проведенных заместителем директора по воспитательной работе	Официально зафиксированные достижения воспитанников	
2.3. Наличие детских организаций, детских объединений	Организация деятельности обучающихся в социально-значимых проектах	
	Наличие системы работы по созданию детских организаций, объединений	

<p>продвижению, современным воспитательным (употребление современных плакатов, табличек, буклетов, журналов и др.)</p>		
<p>3.2. Доля обучающихся, вовлеченных в массово – досуговую деятельность</p>	<p>Наличие системы работы по вовлечению обучающихся в массово –досуговую деятельность.</p>	6
<p>3.3. Доля обучающихся, участвующих в реализации образовательным учреждением образовательных программ, рекомендованных Министерством образования РФ («Мой выбор», «Я живу среди людей», «Гражданин», и т.д.)</p>	<p>Наличие образовательных программ, рекомендованных Министерством образования РФ («Мой выбор», «Я живу среди людей», «Гражданин», и т.д.)</p>	7
<p>3.4. Доля детей девиантного поведения и детей из социально незащищенных категорий семей, охваченных организационными формами труда и отдыха в каникулярное время</p>	<p>Наличие системы работы с детьми девиантного поведения и детей из социально незащищенных категорий семей в каникулярное время</p>	8
<p>4.1. Повышение качества профессиональной деятельности</p>	<p>Систематическое повышение квалификации и самообразование (за 3-5 лет, предшествующих аттестации)</p>	3
<p>4.2. Выступление на семинарах, конференциях по проблемам воспитания; проведение мастер-классов на различных уровнях</p>	<p>Наличие системы работы по распространению собственного педагогического опыта</p>	5
<p>ИТОГО по заместителю по директора по ВР</p>		<p>100,0</p>

Критерии и показатели оценки результатов деятельности профессиональной деятельности педагогических и других работников
МБОУ «Комсомольская средняя общеобразовательная школа №2»

<p>Заместитель директора по административно-хозяйственной части</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовка учреждения к новому учебному году. 2. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда. 3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. 4. Качественное материально-техническое обеспечение. 5. Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.) 6. Проведение генеральных уборок. <p>Итого:</p>	<p>10 30 10 20 20 10 100%</p>
<p>Библиотекарь</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Высокая читательская активность ОП 2. Проведение чтения как формы культурного досуга. 3. Проведение общешкольных и районных мероприятий. 4. Оформление тематических выставок 5. Выполнение плана работы библиотекаря. 6. Исполнительская дисциплина. 7. Образовное ведение документации. <p>Итого:</p>	<p>10 10 20 30 10 10 10 100% 50 10</p>
<p>Секретарь-машинистка</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Качество работы по ведению документации. 2. Высокий уровень использования информационных технологий. 3. Дополнительно выполненные работы. <p>Итого:</p>	<p>40 100%</p>

<p>Уборщица прочи подметальных помещений</p>	<p>1. Проведение санитарных уборок 2. Подготовка учреждений к новому учебному году. 3. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН. Итого:</p>	<p>20 30 50 100%</p>
<p>Рабочий по комплексному обслуживанию здания</p>	<p>1. Подготовка учреждений к новому учебному году. 2. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН. 3. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. Итого:</p>	<p>10 50 40 100%</p>
<p>Сторож</p>	<p>1. Проверка целостности охраняемого объекта (замков и других запирающих устройств, наличие шлюб противопожарного инвентаря, исправность телефонов, освещения). 2. Несет полную ответственность за сохранность охраняемого объекта (школы и принадлежащих учреждений строений). Итого:</p>	<p>50 50 100%</p>
<p>Инструктор по физической культуре</p>	<p>1. Организует активный отдых обучающихся в режиме учебного и внеучебного времени учреждения 2. Организует и проводит с участием педагогов и родителей физкультурно-спортивные праздники, соревнования, дни здоровья и другие мероприятия оздоровительного характера. Итого:</p>	<p>50 50 100%</p>

до 15	до 15	до 10	до 30	до 3	до 7	до 10	до 5	до 5	до 10	до 5	Общая сумма баллов
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Качественное проведение мониторинга по отслеживанию уровня развития и воспитания обучающихся. Высокий уровень выявления готовности ребенка к школе.	Результативность развивающей работы с учащимися.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.	Коррекционно-развивающие занятия.	Прохождение различных курсов.	За участие в семинарах, совещаниях, комиссиях конкурсах различного уровня.	Общественно-организационная работа.	Регулирование трудовых отношений (выслуга лет)	Исполнительская дисциплина.			

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности учителя-логопеда МБОУ «Комсомольская средняя общеобразовательная школа №2»

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ КРИТЕРИЙ за октябрь 2017 г.	Количество баллов по каждому показателю критерия	Макс. кол-во баллов
	Использование ИКТ и иного оборудования в коррекционно-развивающем процессе:		
	- использование дидактического материала,	2	2
	- использование мультимедийного проектора,	2	2
	- проведение интернет-занятий,	2	2
	- использование ТСО (телек. видеосвязь) и др.	2	2
	- создание и использование учителем-логопедом собственных электронных образовательных ресурсов,	2	2
	- вовлечение учащихся в создание проектов и презентаций	2	2
	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	5	5
	Проведение мониторинга по отслеживанию детей с различной речевой патологией:	10	10
	- при поступлении в школу;		
	- при комплектовании логогрупп;		
	- при уточнении диагноза;		
	- при направлении на ЦМПК		
	Наличие собственного обновляемого сайта	2	2
	Реализация дополнительных проектов (экскурсии, групповые и индивидуальные учебные проекты)	1 балл за каждый проект (не более 5)	5
	Участие в коллективных педагогических проектах (творческая группа, инспирированные курсы, МО и др.)	1 балл за каждый проект (не более 2)	2
	Индивидуальная работа с отстающими, со слабоуспевающими учащимися (консультации, дополнительные занятия)	1 балл за каждый вид работы	1
	Прохождение различных курсов	Курсы - 1 балл	5
	Самобразование	Самобразование - 2 балла	
	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физминутки, игровые виды работы на уроке, дифференциация заданий и др.)	1 балл за каждый вид работы	4
	Организация и участие в проведении мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (родительские собрания и др.)	2 балла за каждый вид работы	2
	Общественно-организационная работа	1 балл за каждый вид работы	3
	Оформление и содержание кабинета и пр.	2 балла - стены, 1 балл - коридор	2
	Результативная деятельность	5	5
	Положительная динамика количества индивидуальных консультаций для педагогов, учащихся и родителей	2	2
	Сверхнормативная выполняемость на логодунке	2 балла за каждого ученика сверхнормы	
	Своевременное и качественное оформление	2	

18.	Руководство и участие в методической, экспертной работе	10	10
19.	Проведение открытых уроков, выступления на семинарах, педсоветах и т.д.	3	3
20.	Оказание методической помощи, в форме консультации, коллегам из других образовательных учреждений	4 балла за каждую консультацию	4
21.	Отслеживание динамики развития письменной речи:		6
	- отсутствие в письменных работах логических ошибок,	5	
	- наличие в письменных работах логических ошибок	1	
22.	Мониторинг развития устной речи:		11
	- улучшение у 90-100%	5	
	- улучшение у 60-89 %	4	
	- улучшение у 40 - 70%	2	
23.	Зафиксированная демонстрация своих профессиональных достижений (открытые занятия, мастер-классы и др.)	8	8
24.	Итого баллов: 100		

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

 Шетина Т.А.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ КСОИ № 2

Терешкин С.В.

Соглашение по охране труда

Администрация и профком МБОУ «Комсомольская СОИ № 2» заключили настоящее соглашение в том, что в период с 2018 года по 2020 год руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ, тыс. рублей	Срок выполнения	Ответственные лица
I. Организационные мероприятия					
1	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков			2018г.	Терешкин С.В.
2	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях			2018 г.	Терешкин С.В.
3	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов			2018 г.	Терешкин С.В.
4	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников			2019 г.	Терешкин С.В.
5	Разработка инструкций по охране труда			2020 г.	Терешкин С.В.
6	Разработка программ инструктажей по охране труда			2018 г.	Терешкин С.В.
7	Обеспечение бланковой документацией по охране труда			2019 г.	Терешкин С.В.
8	Организация и проведение смотров-конкурсов, выставок по охране труда			Ежегодно	Терешкин С.В.
II. Технические мероприятия					

1	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты			2018 г.	Толоконцев Ю.Н.
2	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током			2019 г.	Толоконцев Ю.Н.
3	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности			2020 г.	Толоконцев Ю.Н.
4	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоте воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях			2018 г.	Толоконцев Ю.Н.
5	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами			По мере необходимости	Толоконцев Ю.Н.
6	Устройство тротуаров, переходов, галерей на территории организации в целях обеспечения безопасности работников			В летний период	Толоконцев Ю.П.

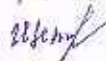
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

1	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательном			Ежегодно	Терешкин С.В.
---	--	--	--	----------	---------------

	порядке				
2	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений) аптечками для оказания первой медицинской помощи			2018 г.	Толоконцев Ю.Н.
3	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы)			В летний период	Толоконцев Ю.Н.
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты					
1	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами			1 раз в квартал	Толоконцев Ю.Н.
V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта					
1	Устройство новых и реконструкция имеющихся помещений, спортивных сооружений, оборудования игровых и физкультурных залов, площадок для занятий физкультурой и спортом			2019 г.	Терешкин С.В.
2	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря			Ежегодно	Терешкин С.В.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

 Щетинина Т.А.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ КСОШ № 2


Терешкин С.В.

ПРИЛОЖЕНИЕ К СОГЛАШЕНИЮ ПО ОХРАНЕ ТРУДА:

1. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам школы.
2. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, условия их выдачи.
3. Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатного мыла, смывающих и обезвреживающих средств.

1. НОРМЫ

Бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МБОУ КСОШ № 2.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
2	Водитель	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 2 пары
3	Слесарь	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 на 9 мес. 12 пар
4	Сторож	При занятости на наружных работах: Костюм вискозно-лавсановый Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой Полушубок Валенки	1 дежурный дежурный дежурные
5	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые	1 6 пар

		Перчатки резиновые	1 пара 2 пары
6	Электроинструмент по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	1 дежурные дежурные

2. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, условия их выдачи

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1	Мыло	Работы, связанные с загрязнением	400 г.
2	Защитный крем для рук гидрофильного действия	При работе с органическими растворителями	800 г.
3	Очищающая паста для рук	При работе с техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтепродуктами	100 мл.
4	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук	При работе с веществами, вызывающими сильно, трудно-смываемые загрязнения: маслами, смазками, нефтепродуктами, лаками, красками, смолами, клеями, битумом, силиконом. При работе с химическими веществами восстанавливающего действия.	200 мл. 100 мл.

Положение

об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории, за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория.

В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, производить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.
- 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 типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профиле работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные

	<p>обязанности руководителя физического воспитания);</p> <p>инструктор по физической культуре</p>
<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения);</p> <p>инструктор по труду;</p> <p>старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилем работы по основной должности)</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)</p>	<p>Мастер производственного обучения;</p> <p>инструктор по труду</p>
<p>Учитель-дефектолог, логопед</p>	<p>Учитель-логопед;</p> <p>учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам);</p> <p>воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилем работы по основной должности)</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств);</p> <p>музыкальный руководитель;</p>

	концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

**Перечень профессий и должностей
работников с ненормированным рабочим днем
и продолжительностью дополнительного
оплачиваемого отпуска**

№ п/п	Наименование должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части	7
2	Секретарь	7
3	Библиотекарь	7

Перечень профессий и должностей работников,
имеющих право на обеспечение специальной одеждой,
обувью и другими средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессии или работы	Количество работников
1	Учитель	42
2	Уборщик служебных помещений	9
3	Рабочий по обслуживанию зданий	2

В коллективном договоре процифровано,
Процифровано и скреплено печатью №1 страница.
Директор МБОУ КСОШ №2 _____ С.В.Терешкин
Председатель профкома _____ Т.А.Щеглинина