

**Коллективный договор
Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа №15 х. Андреевский Советского района»
на 2024-2026 гг.**

1. Общая часть

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №15 х. Андреевский Советского района» (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон 273-ФЗ);
- Закон Ставропольского края от 01.03.2007 г. 6-кз «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда»;
- Соглашение между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Региональным Союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя»;
- Соглашение между администрацией Советского муниципального округа Ставропольского края, представительством Территориального союза «Федерация профсоюзов Ставропольского края» - координационным советом организаций профсоюзов в Советском муниципальном округе и Союзом работодателей Советского района;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении управления образования администрацией Советского муниципального округа Ставропольского края (далее - отраслевое соглашение).

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники учреждения в лице председателя профсоюзной организации О.В. Евглевской и директора организации Ж.И. Чижиковой именуемый далее "Работодатель", который представляет интересы учреждения.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения и трудовыми договорами.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

3.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев;

объем учебной нагрузки;

режим и продолжительность рабочего времени;

льготы и компенсации.

3.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

3.5. Работодатель обязуется не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию.

3.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, иных конкретных условий в учреждении с учетом мнения уполномоченного представителя работников.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен Сторонами только с письменного согласия работника.

Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

При установлении педагогическим работникам, для которых 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, установленной педагогическим работникам 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.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только по взаимному соглашению Сторон, а также по инициативе Работодателя в случаях: уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп); восстановления (по решению суда) на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку; возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска (в указанных случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется).

3.7. Работники, реализующие основные общеобразовательные программы, образовательные программы, а также дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы, включая руководителей и их заместителей, 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.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники, включая руководителя и заместителей руководителя учреждения, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, ведение учебных кабинетов и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников Управления образования, учебно-методического центра) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.8. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади) сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

Нормы убираемой площади для уборщиков служебных помещений составляет 500 кв. м. за ставку заработной платы.

3.9. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.10. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.11. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.12. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.13. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьями 77, 336 ТК РФ.

3.14. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профкома.

3.15. Каждый работник учреждения независимо от занимаемой им должности при осуществлении своих должностных обязанностей призван:

- исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне должностные обязанности в целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы учреждения;

- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

- проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, быть доступным, открытым и доброжелательным;

- соблюдать культуру речи и не допускать использования в присутствии всех участников образовательного процесса ругательств, вульгаризмов, грубых или оскорбительных фраз;

- дорожить своей репутацией, не заниматься аморальной и противоправной деятельностью;

- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей;

- придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде, чтобы выглядеть достойно своего положения.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации, аттестация работников

Работодатель обязуется:

4.1. Разрабатывать и реализовывать планы и программы развития персонала на 5 лет.

4.2. С учетом мнения профкома определяет потребность в повышении

квалификации персонала с учетом квалификационных требований (федеральных государственных требований) на каждый календарный год, согласно, программы развития персонала Учреждения.

4.3. Организовывать повышение квалификации педагогических работников и создавать необходимые условия для их профессионального развития.

4.4. При получении дополнительного профессионального образования за работниками сохраняется средняя заработная плата, место работы (должность), производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.5. Работодатель принимает меры по организации профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.6. Работодатель планирует и реализует мероприятия по адаптации вновь принятых работников, в том числе женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, связанного с уходом за малолетними детьми.

5. Аттестация педагогических работников

5.1. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. №196.

5.2. Аттестация педагогических работников проводится в целях:

- подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;
- установления квалификационной категории (по желанию педагогических работников).

5.3. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями (далее - аттестационная комиссия организации).

5.4. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

5.5. Аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории проводится по их желанию.

5.6. Педагогические работники проходят аттестацию в особом порядке в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности;

- победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом (1-3 место) или муниципальном (1 место) уровнях;

- получения ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации;

- победы в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;

- наличия наград Ставропольского края: звание «Почетный гражданин Ставропольского края», медаль «Герой труда Ставрополья», медаль «За заслуги перед Ставропольским краем», медаль «За доблестный труд», премия Ставропольского края, почетная грамота Губернатора Ставропольского края, почетная грамота Думы Ставропольского края, почетная грамота Правительства Ставропольского края, полученных за достижения в сфере образования и науки;

- наличия ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности.

5.7. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

5.8. Аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационных категорий проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направленных в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", либо посредством федеральной государственной информационной системы "Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)" (далее - ЕПГУ) либо региональных порталов государственных и муниципальных услуг, интегрированных с ЕПГУ.

5.9. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

5.10. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой, высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.11. Квалификационные категории (первая, высшая), установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации, а также являются основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников.

5.12. Аттестация в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник" проводится по желанию педагогических работников. К указанной аттестации допускаются педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию.

5.13. Аттестация педагогических работников в целях установления

квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник" проводится на основании заявлений в аттестационную комиссию, подаваемых способами, указанными в пункте 4.7 настоящего договора.

5.14. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника определяется в соответствии с пунктом 4.8 настоящего договора.

5.15. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник" педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.16. Квалификационные категории ("педагог-методист", "педагог-наставник"), установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

6. Оплата труда

6.1. Система оплаты труда работников, включая размеры тарифных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Положением по оплате труда, Положения об условиях, порядке и размерах надбавок и доплат стимулирующего характера (приложения №2,3).

Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией учреждения на основании соответствующего Положения об условиях, порядке и размерах надбавок и доплат стимулирующего характера, утвержденного работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав данной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2. Премирование работников осуществляется в соответствии с Положением о премировании работников учреждения (приложения №4).

6.3. На педагогических работников на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

длительной временной нетрудоспособности;

нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335ТК РФ;

участия в специальной военной операции, проводимой на территории Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики с 24 февраля 2022 года;

призыва на военную службу по мобилизации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 года № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации»;

наступления чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации учреждения;

иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию,

сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:

рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения, сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории;

составляющий не более двух лет до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение N 7к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350) - не менее чем на один год.

Работодатель обязуется продлить на один год с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

длительной временной нетрудоспособности;

нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335ТК РФ;

участия в специальной военной операции, проводимой на территории Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики с 24 февраля 2022 года;

призыва на военную службу по мобилизации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 года № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации»;

наступления чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации организации;

иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении №3, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации

Федерации по государственной программе по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории республик СССР, сохраняется в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

6.4. Работодатель обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности.

6.5. Работнику, отработавшему норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законодательством.

В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, совмещение профессий (должностей) не включается.

6.6. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы.

6.7. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях) два раза в месяц: 25 – за первую половину месяца, 10 числа – за вторую половину месяца в кассе учреждения. По письменному заявлению работника возможно перечисление заработной платы на его лицевой счет в банке за счет работодателя. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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

Оплата отпусков производится работникам не позднее чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

6.8. При выплате заработной платы работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.9. Минимальная выплата заработной платы за первую половину месяца составляет не меньше тарифной ставки работника исходя из фактически отработанного времени.

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

6.10. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сотой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.11. Работодатель производит исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

6.12. Оплата труда работников в ночное время с 22 часов до 06 часов производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы.

6.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ и в соответствии со статьей 147 ТК РФ, выплачивает работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (3 класс) компенсационные выплаты в размере:

подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – не менее 4% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника;

подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – не менее 8% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника.

Указанные компенсационные выплаты производятся пропорционально нагрузке.

Размеры выплат за работу на работах с вредными условиями труда указаны в Перечне профессий и должностей работников и размеров доплат за условия труда (приложение №5).

6.14. Специалистам за работу в учреждении, расположенном в сельской местности, осуществляется компенсационная выплата в размере 25% ставки

заработной платы. Учителям и преподавателям данная выплата осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

6.15. Библиотекарям и заведующим библиотеками общеобразовательных организаций производится оплата коммунальных услуг в виде ежемесячной денежной выплаты в размере 818, 17 рублей в соответствии с Решением Совета депутатов Советского городского округа Ставропольского края от 26 апреля 2022 г. № 566 "О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих и проживающих в сельской местности по оплате жилья, отопления и освещение".

6.16. Работодатель производит оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

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

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

Работник, привлекающийся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, обеспечивается оплатой за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включающей наряду с тарифной частью заработной платы (дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада)), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда, исчисленные не менее чем в двойном размере за день или час работы.

6.17. Работодатель производит оплату сверхурочной работы в порядке, установленном статьей 152 ТК РФ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.18. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в размере не менее 100 %.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Наполняемость классов, дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчета

соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также и иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в учреждении и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.

Работодатель с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату труда привлекает педагогических работников к выполнению работы, не являющейся педагогической и не входящей в должностные обязанности по трудовому договору (ГИА, сбор и (или) обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории, составление связанных с нею видов отчетной документации и другое).

6.19. Периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных классах либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В указанные периоды педагогические и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников учреждения в каникулярное время, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

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

6.21. Работодатель обязуется сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками.

6.22. Работодатель обязуется:

6.22.1. устанавливать ежемесячную стимулирующую выплату в размере до 20% от ставки заработной платы (должностного оклада) сроком на один год победителям (1 место), призерам (2 - 3 место) краевых конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», и других отраслевых конкурсов профессионального мастерства;

6.22.2. устанавливать стимулирующую выплату в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов;

6.22.3. при установлении выплат за классное руководство педагогическим работникам учреждения руководствоваться следующими положениями:

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

преимущество осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем

учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство.

6.23. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также работникам, приостановившим работу в порядке, предусмотренном статьёй 142 Трудового кодекса Российской Федерации заработную плату в полном размере.

6.24. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на:

6.25.1. премирование работников (Положение о премировании – приложение № 4).

6.25.2. оказание материальной помощи работникам (Положение о материальной помощи – приложение № 6):

- смерти самого работника, близких родственников;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;

- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);

- иных случаях.

6.26. В целях повышения социального статуса работников, престижа педагогической профессии и мотивации труда работодатель ежегодно осуществляет индексацию заработной платы работников при условии изменения установленного законодательством минимального размера оплаты труда в соответствии с федеральными, краевыми и муниципальными нормативными актами.

6.27. Профсоюзная организация обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

7. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

7.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением соответствующего выборного профсоюзного органа.

7.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.

7.3. Критерием массового высвобождения работников считается увольнение по инициативе Работодателя являются:

- ликвидация учреждения;

- увольнение 10 процентов работников в течение 30 календарных дней в учреждении.

7.4. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата следующих работников при равной квалификации и производительности труда:

- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных

организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- неосвобожденных председателей первичных профсоюзных организаций;
- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- работников, проработавших в организациях системы образования свыше 10 лет;
- работников, имеющих детей в возрасте до 18 лет;
- семейные, при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

7.5. При наличии, или введении в штатное расписание должностей работников, ранее уволенных из учреждения по сокращению штата, вышеуказанные работники имеют преимущественное право на трудоустройство в нем.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

7.4.2. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

7.4.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

7.4.4. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

7.4.5. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в учреждении, с учетом их квалификации и опыта работы.

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

7.4.7. Выплачивать выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

7.5. Работодатель по согласованию с профсоюзом обеспечивает разработку, реализацию и финансирование программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых работников при массовом увольнении.

8. Рабочее время и время отдыха

8.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

8.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

8.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников учреждения (приложение № 1) на основании действующего трудового законодательства РФ.

8.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, женщинам (в сельской местности) - 36-часовая рабочая неделя.

8.5. Для педагогических работников 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.

8.6. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

8.8. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников или по соглашению между работниками и Работодателем.

8.9. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

8.9.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени

работников.

8.9.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

8.9.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

8.10. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

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

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с

письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

8.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения профсоюзной организации учреждения.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя учреждения.

8.13. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

8.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

8.15. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в учреждения (дошкольной группе).

8.16. Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, при увольнении денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается в размере среднего заработка исходя из установленной продолжительности отпуска.

8.17. Работодатель обязуется предоставить дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (Приложение № 7);

- работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, их заместителей, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня (ст.119 Трудового кодекса Российской Федерации) (приложение № 8). Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

8.18. Педагогические работники не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

8.19. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией.

8.20. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

8.21. На основании письменного заявления работников Работодатель

предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

9. Обязательное страхование работников

Стороны договорились о следующем.

9.1. Работодатель обеспечивает в соответствии с действующим законодательством социальное, медицинское и пенсионное страхование, своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в государственные внебюджетные фонды.

9.2. Работодатель обязуется осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами. Страховыми случаями признаются достижение пенсионного возраста, наступление инвалидности, потеря кормильца, заболевание, травма, несчастный случай на производстве или профессиональное заболевание, беременность и роды, рождение ребенка (детей), уход за ребенком в возрасте до полутора лет и другие случаи, установленные федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования.

9.3. Производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Фонда пенсионного и социального страхования РФ, сокращённо — Социальный фонд России, СФР, ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхователя на счета работников, но не позднее 28-го числа месяца, следующего за месяцем, за которым начислены страховые взносы.

9.4. Вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты.

9.5. Предоставлять в органы Фонда пенсионного и социального страхования РФ, сокращённо — Социальный фонд России, СФР, документы необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения.

10. Социальные льготы, гарантии и компенсации

10.1. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам по случаю регистрации брака, рождения ребенка, смерти члена семьи продолжительностью 3 календарных дней.

10.2. Педагогические работники учреждения, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, пользуются правом на предоставление компенсации в размере 100% фактически произведенных расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам.

За педагогическими работниками учреждения сельских населенных пунктов, перешедшими на пенсию и проработавшими в этих организациях не менее 10 лет, сохраняется право на предоставление компенсации в размере 100% фактически произведенных расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения.

10.3. Работникам при выходе на пенсию производится выплата единовременного денежного вознаграждения в размере средней месячной заработной платы в пределах средств, выделенных на оплату труда.

10.4. Работникам, проходящим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции, повышенные или дополнительные гарантии и компенсации. Предоставляется дополнительное время отдыха (предоставление дополнительных дней отдыха с сохранением заработной платы, предоставление дополнительных оплачиваемых дней к отпуску).

Работникам, принявшим решение пройти вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) (вакцинация), предоставлять дополнительные дни отдыха с сохранением средней заработной платы (далее - дополнительные дни отдыха).

В случае, если день вакцинации или следующий за ним день являются для работника рабочими, в один из этих дней работнику по его выбору предоставлять дополнительный день отдыха. Дополнительный день отдыха предоставлять как в первый, так и во второй этап вакцинации (если вакцинация производится двухкомпонентной вакциной) либо один раз (если вакцинация производится однокомпонентной вакциной).

По согласованию с работодателем дополнительные дни отдыха могут быть использованы работником в другое, не совпадающее с периодами вакцинации время, но не позднее одного года со дня вакцинации (два дополнительных дня отдыха, если вакцинация производилась двухкомпонентной вакциной, либо один дополнительный день отдыха, если вакцинация производилась однокомпонентной вакциной).

Дополнительные дни отдыха компенсации в денежной форме (в том числе при увольнении работника) не подлежат.

Дополнительные дни отдыха предоставляются по заявлению работника с приложением копии справки (сертификата) о прохождении вакцинации от COVID-19, выданной медицинским учреждением, либо полученной на официальном интернет-портале государственных услуг, и оформляются приказом работодателя.

Дополнительные дни отдыха оплачивать в размере среднего заработка работника»

10.5. Профком обязуется:

10.5.1. Организовать культурно-просветительскую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников учреждения и членов их семей.

10.5.2. Регулярно контролировать расходование средств, определенных коллективным договором на социальные гарантии и информировать об этом коллектив.

11. Молодежная политика

В целях повышения потенциала работников до 35 лет (далее – молодой работник), путем расширения их возможностей для эффективной самореализации

11.1. Стороны:

11.1.1. Содействуют защите прав и законных интересов молодых работников.

11.1.2. Обеспечивают равные условия для духовного, культурного, интеллектуального, психического, профессионального, социального и физического развития и самореализации молодых работников.

11.1.3. Предусматривают участие представителей молодых работников комиссии по ведению коллективных переговоров по заключению коллективного договора.

11.1.4. Оказывают взаимную поддержку в организации культурно-массовых,

трудовых, спортивных мероприятий, досуга и отдыха молодых работников, разработке и реализации молодежных программ и проектов, содействуют участию молодых работников в мероприятиях различных уровней, олимпиадах, конкурсах, форумах, слетах.

11.1.5. Обеспечивают проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, а также по охране труда и здоровья молодых работников.

11.1.6. Развивают институт наставничества. Работодатель производит выплаты наставникам молодых работников доплаты в размере 20% ставки заработной платы (должностного оклада), но не более 5000 рублей.

11.1.7. Информировывают молодых работников об установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края для них льготах и дополнительных гарантиях.

11.2. Работодатель:

11.2.1. Взаимодействует с профессиональными образовательными организациями в вопросах качества подготовки кадров.

11.2.2. Проводит работу с общеобразовательными организациями по профессиональной ориентации обучающихся в целях повышения мотивации школьников к трудовой деятельности по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда, в том числе при проведении экскурсии в учреждении.

11.2.3. Проводит «дни открытых дверей», профориентационные экскурсии для учащихся старших классов общеобразовательных в учреждении с целью ознакомления с профессиями, востребованными на рынке труда.

11.2.4. Содействует созданию условий для организации практики студентов.

11.2.5. Обеспечивает предоставление мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, устанавливая им дифференцированную стимулирующую выплату в размере от 1000 рублей до 50% должностного оклада (ставки заработной платы) на условиях, предусмотренных локальным нормативным актом (**приложение №**).

11.3. Профсоюз:

11.3.1. Осуществляет меры, направленные на защиту социально-экономических интересов и трудовых прав молодых работников, по обеспечению их правового просвещения.

11.3.2. Принимает меры по формированию кадрового резерва из числа молодых работников.

11.3.3. Содействует участию молодых работников в трудовых, спортивных, культурно-массовых мероприятиях для молодежи.

11.3.4. Вырабатывает и реализует меры поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и учебе.

12. Охрана труда

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

12.1.1. Безопасность работников при проведении образовательного процесса, эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также при эксплуатации инструментов и др.;

12.1.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда;

12.1.3. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

12.1.4. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

12.1.5. Разработку и внедрение программы «нулевого травматизма».

12.1.6. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Для проведения мероприятий по охране труда выделение финансовых средств (конкретный размер средств на указанные цели уточняется в Соглашении об охране труда – приложение № 9).

Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

Контроль за своевременным расходом средств, направляемых на мероприятия по охране труда, по плану финансово-хозяйственной деятельности возложить на представителя работодателя – заместителя директора по воспитательной работе Иванькину Наталью Анатольевну, от профкома – председателя первичной профсоюзной организации Евглевскую Олесю Владимировну.

12.1.7. разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;

12.1.8. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

12.1.9. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты (приложение № 10) и смывающих средств (приложение № 11), прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах связанных с загрязнением;

12.1.10. оснащение средствами коллективной защиты;

12.1.11. обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда. Оборудование кабинета охраны труда, приобретение отдельных приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, непосредственно обеспечивающих проведение обучения по вопросам безопасного ведения работ, и действиям в случае аварии и (или) дистанционную видео- и аудио фиксацию инструктажей, обучения и иных форм подготовки работников по безопасному производству работ, а также хранение результатов такой фиксации;

12.1.12. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

12.1.13. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

12.1.14. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

12.1.15. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

12.1.16. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

12.1.17. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Принятие мер по их предупреждению, разработку мероприятий по улучшению условий и охраны труда. От работника понадобится заявление для того, чтобы зарегистрировать микротравму и выяснить обстоятельства, по которым она возникла. Учет микротравм ведется в отдельном журнале, в который вносятся сведения о пострадавшем, дату, время и место, когда получил микротравмы, обстоятельства и причины. Для того, чтобы расследовать микротравму, создать приказом комиссию из не менее чем трех человек;

12.1.18. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи, а также обеспечивает транспортом для проведения диспансерного обследования работников;

12.1.19. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

12.1.20. информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем)

приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

12.1.21. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

12.1.22. ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

12.1.23. приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

12.1.24. при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

12.1.25. санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации (исключая размещение в номерах высшей категории);

12.1.26. приобретение аптек для оказания первой помощи, питьевой воды;

12.1.27. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

12.1.28. выполнение представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда об устранении нарушений законодательства и иных нормативных правовых актов в области охраны труда.

12.1.29. установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях;

12.1.30. наличие оборудованного помещения для отдыха работников и приема пищи

12.2. Проводить мероприятия, направленные на формирование здорового образа жизни Работников, развитие физической культуры и спорта в учреждении, в том числе:

организовывать производственную гимнастику, спортивные спартакиады, соревнования;

проводить вакцинацию (против гриппа, кишечных инфекций, гепатита В и др.);

осуществлять дополнительные медицинские осмотры (по мере необходимости);

оказывать психологом учреждения практическую помощь Работникам, в том числе экстренную, в решении конкретных психологических проблем и предоставлять консультации по межличностным отношениям;

оказывать содействие в организации экскурсий, конкурсов, семинаров-практикумов, обучающих семинаров, культурно-просветительских бесед, дискуссий, тренингов оздоровительного характера.

12.3. Работодатель обязуется принимать меры по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах:

проводит опрос (анкетирования) среди работников об уровне их знаний по ВИЧ/СПИДу;

предоставляет работникам актуальной, надлежащей и своевременной информации (оформление тематических стендов, распространение печатной продукции (буклетов, брошюр, листовок и др.));

консультирование (личные беседы) как с самими работниками, так и с вновь трудоустраиваемыми по вопросу ВИЧ/СПИДа;

включает вопрос ВИЧ/СПИДа в программы проведения вводного и первичного инструктажей по охране труда, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ;

обсуждает вопрос ВИЧ/СПИДа на днях охраны труда, заседаниях профактива;

проводит единый день информирования, дней здоровья, акций по пропаганде здорового образа жизни и поощрению работников, ведущих здоровый образ жизни;

предоставляет работникам свободное время с сохранением заработной платы для прохождения тестирования на ВИЧ/СПИД;

предотвращает и запрещает насилие и сексуальные домогательства на рабочих местах (дискриминация по половому признаку, злоупотребление властью, создание агрессивной рабочей обстановки (словесные оскорбления, угрозы, шутки сексуального характера), физическое воздействие и др.).

Стороны совместно проводят акции «Добровольное и конфиденциальное консультирование и тестирование на ВИЧ/СПИД на рабочих местах» с применением метода экспресс-тестирования на ВИЧ/СПИД.

12.4. Стороны совместно:

образуют на паритетной основе постоянно действующую комиссию по охране труда. Членам комиссии предоставляется время для исполнения обязанностей в течение рабочего дня один час в неделю с сохранением заработной платы по основному месту работы;

проводят контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

регулярно рассматривают на заседаниях комиссии по охране труда вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда и информируют работников о принимаемых мерах в этой области;

ежемесячно проводят «Дни охраны труда»;

обеспечивают работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; и других комиссий;

12.5. Права работников при обеспечении им охраны труда:

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

обучение по охране труда за счет средств работодателя;

дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра и др.

12.6. Работники обязуются:

соблюдать требования охраны труда;

правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового кодекса Российской Федерации, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

12.7. Профсоюзный комитет обязуется:

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

12.7.2. Координировать работу уполномоченного (доверенного) лица по охране труда первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

12.7.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда.

12.7.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в комиссиях:

по охране труда;

по проведению специальной оценки условий труда;

по расследованию несчастных случаев на производстве.

12.7.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

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

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

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

12.7.8. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда

13. Гарантии деятельности профсоюзной организации

13.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и настоящим коллективным договором.

13.2. Работодатель обязуется:

13.2.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа, согласно прилагаемому перечню.

13.2.2.. Перечислять на профсоюзный счет удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

13.2.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего договора.

13.2.4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

11. Заключительные положения

13.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

13.2. Настоящий договор заключен на три года и действует с 01.01.2024 г. по 31.12.2026 г.

13.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

13.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение 7 календарных дней с момента его подписания.

13.5. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

13.6. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся один раз в год в январе на заседании двусторонней комиссии, состоящей из представителей работодателя и профсоюзного органа.

Директор
МОУ «Средняя общеобразовательная
школа № 15 х. Андреевский Советского
района»

Ж.И. Чижикова

М.П.

Председатель профсоюзной организации
МОУ «Средняя общеобразовательная
школа № 15 х. Андреевский Советского
района»

О.В. Евглевская

М.П.

**Правила внутреннего трудового распорядка
МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 15
х. Андреевский Советского района»**

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом МОУ «Средняя общеобразовательная школа №15 х.Андреевский Советского района» (далее – учреждение), являются приложением к коллективному договору и распространяются на всех работников учреждения.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

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

1.5. В соответствии со ст.56 Трудового кодекса Российской Федерации, при заключении трудового договора работник берет на себя обязанность соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. С правилами внутреннего трудового распорядка работодатель обязан ознакомить работников при приеме их на работу.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Работник реализует свое право на труд путем заключения трудового договора. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работник - физическое лицо, вступивший в трудовые отношения с работодателем.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.3. При приеме на работу работник обязан предъявить работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного

преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудового кодекса Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию и др.

Поступающие по совместительству вместо трудовой книжки предъявляют справку с места основной работы с указанием должности и графика работы.

2.4. Прием на работу в образовательное учреждение без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем, работодатель не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.6. 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.

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

Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. С каждой записью, вносимой на основании приказа работодателя в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

2.8. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.9. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

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

2.11. Не допускается необоснованный отказ в заключение трудового договора. Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам,

связанным с беременностью или наличием детей.

2.12. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей ст.331 Трудового кодекса Российской Федерации;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем части второй ст.331 Трудового кодекса Российской Федерации;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

До педагогической и иной деятельности, непосредственно не связанной с образовательным процессом в учреждении не допускаются больные наркоманией.

2.13. Перевод на другую постоянную работу по инициативе работодателя, или временное изменение трудовой функции или изменение определенных сторонами условий трудового договора, при продолжении работы у того же работодателя, допускается только с письменного согласия работника.

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и

изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Перевод на другую работу оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

2.14. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

Об изменении определенных сторонами условий труда работник должен быть в письменной форме уведомлен работодателем за два месяца до введения изменений.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.15. Основаниями прекращения трудового договора являются:

соглашение сторон;

истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

расторжение трудового договора по инициативе работника;

расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) учреждения либо его реорганизацией, с изменением типа учреждения;

отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем.

обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

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

2.16. Трудовые отношения с работниками, помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренного Трудовым

кодексом, могут быть прекращены по инициативе работодателя в случаях:

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

Увольнение по этим основаниям может осуществляться работодателем без согласия первичной профсоюзной организации.

2.17. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

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

2.18. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

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. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

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 Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) у данного работодателя и

произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленной в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

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

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда и др.

3.2. Работодатель обязан:

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

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

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

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

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

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

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

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством,

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

4. Основные права и обязанности работников

4.1. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

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

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Педагогические работники учреждения, кроме перечисленных в п.5.1 прав, имеют право на:

свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной образовательным учреждением, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников при исполнении профессиональных обязанностей;

сокращенную продолжительность рабочего времени;
удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;
длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы;

4.3. Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

4.4. Учитель обязан:

соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

приходить на работу за 20 минут до начала своих уроков;

со звонком начать урок и со звонком его закончить, не допуская бесполезной траты учебного времени. После начала урока и до его окончания учитель и учащиеся должны находиться в учебном помещении. Учитель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий, а в случаях, установленных приказом директора учреждения, и в перерывах между занятиями;

к первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы;

выполнять распоряжения учебной части точно и в срок;

выполнять все приказы директора учреждения безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам;

классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. План воспитательной работы составляется один раз в год;

классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодические, но не менее четырех раз за учебный год, классные родительские собрания;

классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках учащихся;

поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся.

4.5. Педагогическим и другим работникам учреждения запрещается:

изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы;

отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов (перемен) между ними;

удалять обучающихся с уроков;

отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;

отвлекать работников учреждения в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью учреждения;

созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;

посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия учителя и разрешения директора учреждения. Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях только директору учреждения и его заместителям;

во время проведения уроков не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время педагогических работников определяется Положением о режиме рабочего времени педагогических работников образовательной организации, а также Расписанием учебных занятий и Должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения и Трудовым договором, Годовым календарным учебным графиком.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для женщин - 36 часов.

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

5.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.5. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

5.6. В учреждении устанавливается следующий режим занятий: начало уроков в 8.15.

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе своевременно

предупреждает учителей и учащихся о замене уроков.

Рабочий день учителей должен начинаться не позднее, чем за 20 минут до начала уроков и продолжаться не менее 20 минут после окончания уроков.

В течение учебного времени учителя приступают к очередным урокам со звонком, опоздание учителя на урок не допускается.

Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству по учреждению. График дежурств составляется на учебный год, утверждается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.7.Руководители (директор учреждения и его заместители) работают исходя из продолжительности ежедневной работы согласно утвержденному графику при 40-часовой рабочей неделе (женщины – 36), обеденный перерыв с 12.00-12.30.

5.8. Обслуживающий персонал работает исходя из продолжительности ежедневной работы при 36 (женщины) и при 40 (мужчины) - часовой рабочей неделе согласно утвержденным графикам работы:

секретарь: понедельник – четверг: с 08.00 до 16.12, обед 12.00 – 13.00;
уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий: женщины (согласно графика смены):

1 смена - с 07.00 до 13.00, 2 смена с 13.00 до 18.00,

5.9. В рабочее время педагогических работников, в зависимости от занимаемой должности, включается учебная, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению внутреннего мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.10. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения оговаривается в трудовом договоре. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в трудовом договоре.

Для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется в случаях:

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

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

восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным

органом с учетом мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на методических объединениях, педсоветах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

5.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом работодателя.

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

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

5.12. Работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый год не позднее двух недель до начала календарного года.

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

5.13. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в каникулярное или летнее время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.14. 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.

5.15. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6. Заработная плата

6.1. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях) два раза в месяц: 25 числа – за первую половину месяца, 10 - за вторую половину месяца в кассе учреждения.

6.2. По письменному заявлению работника перечисление заработной платы производится на его лицевой счет в банке за счет работодателя. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.3. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

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

7. Поощрения за успехи в работе

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

объявление благодарности;

выплата премии;

награждение ценным подарком;

награждение почетной грамотой;

представление к званиям «Почетный работник общего образования», «Заслуженный учитель Российской Федерации»;

представление к награждению государственными наградами;

7.2. Поощрения применяются работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

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

7.4. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и др.

8. Трудовая дисциплина

8.1. Работники обязаны подчиняться работодателю, выполнять его указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

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

8.3. За нарушение трудовой дисциплины, 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.

8.4. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5 (неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), 6 (однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей), 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 Трудового кодекса Российской Федерации, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

8.5. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

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

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

К методам физического насилия относится преднамеренное нанесение физических повреждений, применение физической силы, принудительное физическое воздействие на учащегося, которое распознается не только по внешнему виду ребенка, но и по его психическому состоянию.

К методам психического насилия относится воздействие на обучающегося, которое причиняет ему душевное страдание, понижает его нравственный, социальный статус. Психическое насилие над личностью учащегося может выражаться в различных формах: угрозы в его адрес; преднамеренная изоляция обучающегося; предъявление к нему чрезмерных требований, не соответствующих возрасту; оскорбление и унижение достоинства; систематическая необоснованная критика ребенка, выводящая его из душевного равновесия; постоянная негативная характеристика обучающегося; демонстративное негативное к нему отношение.

Процедура установления фактов применения учителем методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося

(воспитанника), а также понятие грубого нарушения учителем Устава образовательного учреждения определяются Уставом учреждения.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

8.6. 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.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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.

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.

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

7.7. 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 профсоюзного комитета.

9. Техника безопасности

9.1. Работники обязаны соблюдать требования по технике безопасности, санитарии, предусмотренные действующим законодательством и иными нормативными актами.

9.2. Работник обязан сообщить работодателю или его представителю о любой ситуации, которая, по его мнению, создает угрозу жизни или здоровья. Работодатель

не может требовать от работника возобновления работы, если такая опасность продолжает сохраняться. О любом повреждении здоровья, какой бы степени тяжести оно ни было, незамедлительно сообщается работодателю.

9.3. Все работники обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

9.4. Работодатель обязан в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации организовывать за свой счет предварительные и периодические медицинские осмотры. Работников учреждения, уклоняющихся от медицинских осмотров или не выполняющих рекомендации по результатам проведенных обследований, работодатель не допускает к выполнению трудовых обязанностей.

**Положение об оплате труда работников
МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 15
х. Андреевский Советского района»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа №15 х. Андреевский Советского района» (далее – Положение; учреждение) разработано в соответствии с Постановлением администрации Советского городского края Ставропольского края от 06 октября 2023 года №1108 и постановлением администрации Советского муниципального округа Ставропольского края от 01 ноября 2023 года №1172 были внесены изменения в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Советского городского округа Ставропольского края, утвержденное постановлением администрации Советского городского округа Ставропольского края от 24 ноября 2021 г. № 1290.

Настоящее положение носит обязательный характер и рассчитано на перспективу социально-экономического развития отрасли «Образование» Советского городского округа Ставропольского края.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников учреждения состоит из:

должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно разделу II настоящего Примерного положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

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

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

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу III Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу IV Положения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам учреждения приведен в разделе V Положения.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения приведен в разделе VI Положения.

10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе VII Положения.

11. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников учреждения и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

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

13. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Советского муниципального округа Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников муниципальных учреждений, размеров субсидий, предоставленных образовательным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

14. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения.

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Должностные оклады работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
		Группа по оплате труда руководителей
		III
1	Руководитель (директор)	20375

2.1. Размеры должностных окладов работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения в зависимости от группы по оплате труда<*>:

№	Должностной оклад (рублей)
---	----------------------------

п/п	Наименование должности	Группа по оплате труда руководителей
		III
1	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)	18349

<*> В размеры должностных окладов заместителя руководителя, кроме заместителей руководителей по административно-хозяйственной работе, включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Примечание к подпункту 2.1.1:

При отсутствии в штатном расписании III и IV групп по оплате труда руководителей должности заместителя руководителя по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством административно-хозяйственные функции могут быть возложены на одного из штатных работников с доплатой в размере до 10 процентов к должностному окладу по их основной должности.

2.1.3. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Старший вожатый	8312
2.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог	8812
3.	3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	9374
4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель	10000

2.1.4. Размеры должностных окладов, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений <*>:

№ П № п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностные оклады, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением	8777

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

У руководителей структурных подразделений, осуществляющих педагогическую деятельность, должностной оклад, ставка заработной платы увеличиваются на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение

книгоиздательской продукции и периодическими изданиями.

2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

2.2.1. Размеры должностных окладов работников МОУ «СОШ № 15 х. Андреевский» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ):

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня», - 6304 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня», - 6800 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня», - 7789 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня», - 10878 рублей.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	6304
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя	6800
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6923

2.2.2. Размеры должностных окладов работников культуры, включенных в штатное расписание учреждения:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
11.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	9835

2.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Размеры должностных окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4621 рубль
--	------------

2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар, кладовщик, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4842 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар	5060 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар	6383 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	6457 рублей
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	6749 рублей
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6896 рублей
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель	7599 рублей

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

2.4 Размеры должностных окладов работников учреждения, не включенные в профессиональные квалификационные группы:

1.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с общественными объединениями	10000
----	---	-------

III. Выплаты компенсационного характера

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

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

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

3.3.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными

для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

3.3.2. Работникам учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда,

превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

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

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

Руководитель учреждения проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплат работникам определяется пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и закрепляется в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер и результатов специальной оценки условий труда.

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

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более 2 часов)	30
2.	За работу в учреждении, имеющем специальные коррекционные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья или классы для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении: работникам, непосредственно занятым в таких классах	20
3.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
4.	Специалистам за работу в учреждении, расположенных в сельской местности	25
5.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20

6.	Учителям, преподавателям за классное руководство: 1-4-х классов 5-12-х классов	30 35
7.	Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ	10
8.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике иностранному языку, черчению, физике, химии, биологии, истории, географии, информатике, основам безопасности жизнедеятельности	15 10
9.	Педагогическим работникам МОУ «СОШ № 15 х. Андреевский» за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам дополнительного образования за работу в аттестационных комиссиях: районных школьных	10 5
10.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей)	20
11.	Работникам учреждения, где отсутствует должность библиотекаря, за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом учреждения	20
12.	Работникам учреждения за обслуживание вычислительной техники (при отсутствии в штатном расписании должности техника по обслуживанию вычислительной техники)	50
13.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	25 50 100
14.	За расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ:	
14.1	Работникам МОУ «СОШ № 15 х. Андреевский» за исполнение обязанностей уполномоченного по охране труда	30
14.2	Заместителю руководителя по административно-хозяйственной части (завхозу) МОУ «СОШ № 15 х. Андреевский» за наличие собственной материальной базы (медпункт, медкабинет, пищеблок и другое)	15
14.3	В связи с отсутствием в штатном расписании должности шеф-повара, выплата за исполнение обязанностей шеф-повара	20

14.4	Учителям, преподавателям за заведование учебными мастерскими	20
14.5.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	10

Примечания к таблице:

1) перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в учреждении, подразделении, устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы;

2) в случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по 2 и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям;

3) доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе с наполняемостью 14 человек и более в учреждении, расположенных в сельской местности. Для классов с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ производится пропорционально фактической наполняемости классов;

4) учителям, преподавателям выплата за работу в учреждении, расположенным в сельской местности, осуществляется пропорционально педагогической нагрузке;

При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата установлена по основной должности.

Перечень должностей, имеющих право на доплату за работу в сельской местности 25%:

заместитель директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, научно-методической работе, старший воспитатель, учитель, преподаватель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, воспитатель, педагог дополнительного образования, старший вожатый, социальный педагог, педагог-психолог, мастер производственного обучения, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, методист, педагог-библиотекарь, библиотекарь, заведующий библиотекой, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог- организатор, концертмейстер;

5) компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

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

3.6. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

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

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

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

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

3.7. Оплата за сверхурочную работу

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

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

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

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

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

Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, совмещение профессий (должностей) не включается.

3.9. Педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом классе, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

Разработка показателей и критериев оценки эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню

квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности деятельности различных категорий работников в учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с представительным органом работников образования и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждения.

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

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности деятельности, устанавливаемых руководителю учреждения.

4.2. В учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) за качество выполняемых работ;
- в) за стаж непрерывной работы;
- г) премиальные выплаты по итогам работы.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов в размере 30 процентов от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в казенные учреждения в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) – до 15%;

- педагогическим работникам учреждения за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим

исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий – 15 %;

- работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.) – до 10%;

- работникам, ответственным за организацию питания в учреждениях, - до 15%;

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого учреждением.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 % от должностного оклада (тарифной ставки);

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 % от должностного оклада;

имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 %, «заслуженный» – 20 % установленной ставки заработной платы, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

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

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

педагогическим работникам, прошедшим аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности, - 5 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории – 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории – 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда (при наличии фонда оплаты труда):

при стаже работы от 1 до 3 лет – 5% от должностного оклада;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10% от должностного оклада;

при стаже работы свыше 5 лет – 15% от должностного оклада.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
- единовременная премия за выполнение особо значимых, важных и сложных заданий и поручений руководителя;
- по итогам работы за квартал, полугодие, год.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливаются в соответствии с положением о премировании работников учреждения.

4.6.1. В пределах фонда оплаты труда работникам учреждения выплачивается единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам учреждения в следующих случаях:

- а) при объявлении благодарности или награждении:
 - государственными наградами;
 - ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации;
 - наградами Ставропольского края;
 - Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;
- б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет).

К юбилейным датам учреждения при достижении позитивных результатов работы учреждения (50, 100 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения на основании приказа руководителя.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах:

- при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края – до 100% должностного оклада;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками – до 100% должностного оклада;
- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) – до 100% должностного оклада;

- к юбилейным датам учреждения при достижении позитивных результатов работы учреждения (50, 100 лет) – до 100% должностного оклада.

Выплата единовременной премии в связи с особо значимыми событиями осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств учреждения.

4.6.2. Выплата за выполнение особо важных и сложных заданий и поручений руководителя включает в себя организацию и проведение мероприятий и работ по указанию главного распорядителя бюджетных средств (подготовка, проведение и участие педагогических работников и специалистов в фестивалях, семинарах, открытых занятий на муниципальном уровне, а также разработка методических материалов касающихся данных мероприятий).

Премия за выполнение особо важных и сложных заданий и поручений устанавливается руководителем учреждения.

Размер премии за выполнение особо важных и сложных заданий и поручений может быть определен в твердой денежной сумме, либо в процентном отношении к должностному окладу и выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения.

4.7. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставка заработной платы) или в абсолютных размерах.

В пределах фонда оплаты труда устанавливать ежемесячную стимулирующую выплату сроком на один год победителям краевых и муниципальных профессиональных конкурсов "Учитель года" и других, за 1 место в размере 20% от ставки заработной платы (должностного оклада), призерам за 2 место в размере 15 % от ставки заработной платы (должностного оклада), за 3 место в размере 10% от ставки заработной платы (должностного оклада).

4.8. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается ежеквартально по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

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

4.9. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда учреждения перечня показателей эффективности деятельности.

V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам учреждения

5.1. Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным

приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276.

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалифицированных характеристик должностей работников образования.

5.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в учреждении, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.7. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I-IV классах) специальных (коррекционных) классов для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

5.8. Изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы производится при:

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

получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения и ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.9. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников учреждения не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

е) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.10. Руководитель учреждения проверяет документы об образовании, и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности - управлением образования.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения несет их руководитель.

VI. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения

6.1. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

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

6.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год – на начало I и II учебных полугодий.

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

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

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

6.4. Тарификационные списки учителей (преподавателей) ежегодно утверждаются руководителем учреждения по согласованию с главным распорядителем.

VII. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов управления образования) привлекаемых для педагогической работы в учреждение;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

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

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

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

7.2. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда			
		профессор,	доцент,	лица,	не

		доктор наук	кандидат наук	имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1	Обучающиеся, включая абитуриентов, в учреждениях среднего профессионального образования, общеобразовательных и дополнительного образования для одаренных детей	0,04	0,04	0,03

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

для профессоров кафедры, докторов наук, кандидатов наук – из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «доктор наук и ученое звание «профессор»;

для доцентов кафедры, кандидатов наук – из расчета минимального месячного должностного оклада соответствующего размеру должностных окладов «кандидат наук и ученое звание «доцент»;

для лиц, не имеющих ученой степени - из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «ассистент, преподаватель, секретарь ученого совета – высшее профессиональное образование».

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,04 – для профессоров, докторов наук;

0,04 – для доцентов, кандидатов наук;

0,03 – для лиц, не имеющих ученой степени.

Приложение № 1 к
Положению об оплате труда
работников МОУ «Средняя
общеобразовательная школа № 15
х. Андреевский Советского
района»

**Порядок оплаты труда педагогических работников МОУ «СОШ № 15
х. Андреевский» с учетом имеющейся квалификационной категории за
выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием,
по которой не установлена квалификационная категория,
а также в других случаях**

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанные в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные

	обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной,	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного

художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

Положение
о порядке, размерах и условиях доплат и надбавок стимулирующего характера работникам МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 15 х. Андреевский Советского района»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение порядке, размерах и условиях доплат и надбавок стимулирующего характера работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 15 х.Андреевский Советского района» (далее – Положение, выплаты стимулирующего характера, учреждение) разработано в соответствии с «Примерным положением по оплате труда работников государственных учреждений образования», утвержденным приказом Министерства образования Ставропольского края от 29 сентября 2008 г. № 886-пр (с изменениями от 28.07.2010г), с «Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Советского городского округа Ставропольского края», утвержденного постановлением главы администрации Советского городского округа Ставропольского края от «14» января 2019 г. №11.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера по показателям и критериям эффективности деятельности работникам учреждения.

1.3. Положение принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом учреждения, с учётом мнения профсоюза и Совета школы.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (после формирования базового фонда оплаты труда).

1.5. Администрация учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата учреждения.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты по показателям и критериям эффективности деятельности;
- премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с Положением о премировании работников учреждения.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий; за особый режим работы; за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

2.1.2. Перечень показателей эффективности деятельности педагогических работников включает в себя:

2.1.2.1. Реализация дополнительной образовательной деятельности с обучающимися.

2.1.2.2. Организация мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.

2.1.2.3. Динамика индивидуальных образовательных результатов.

2.1.2.4. Обеспечение взаимодействия с родителями обучающихся.

2.1.2.5. Подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.

2.1.2.6. Участие в инновационной деятельности.

2.1.2.7. Участие педагога в разработке основной образовательной программы.

2.1.2.8. Организация спортивно-оздоровительной и физкультурной работы.

2.1.2.9. Создание элементов образовательной инфраструктуры учреждения.

2.1.2.10. Выполнение обязанностей не входящих в круг должностных обязанностей.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией учреждения с учётом мнения представительного органа работников в соответствии с положением об оплате.

2.3. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых ими.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников учреждения за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускается.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к минимальному должностному окладу работника или в абсолютном выражении.

2.6. Стимулирование труда заместителей руководителя может производиться как по основной должности, так и за выполнение педагогической нагрузки.

2.7. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника учреждения за результативность и качество труда устанавливается приказом директора школы в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в данном учреждении.

2.8. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам за результативность и качество труда, является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления образовательного учреждения о согласовании оценки результативности деятельности работников учреждения. Оценка результативности и качества труда работников учреждения проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

2.9. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом директора учреждения. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, руководители методических объединений (комиссий), представители представительного органа работников, представители органа самоуправления учреждения.

2.10. Экспертно – аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель учреждения.

2.11. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника,

критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

2.12. Утверждение итоговых оценочных листов работников учреждения проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами. Протоколы хранятся 1 год.

2.13. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы руководитель учреждения знакомит каждого сотрудника учреждения с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник образовательного учреждения в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

2.14. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры или совет школы.

2.15. Руководитель учреждения представляет в совет школы аналитическую информацию о достижениях работников образовательного учреждения, стимулирование которых производится за результативность и качество труда в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

2.16. На основании представления руководителя учреждения совет школы принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов. Правомочность принятия решений совета школы определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

2.17. На основании проведённой оценки достижений работников образовательного учреждения производится подсчёт баллов за соответствующий период, по каждому работнику учреждения и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчёт баллов для оценки руководителя учреждения проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников учреждения и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

2.18. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (п.1.3.положения), запланированный на период установления стимулирующих надбавок за минусом суммы, необходимой на уплату единого социального налога, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

2.19. Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику учреждения рассчитывается по формуле.

$$HE = (Д * Б) / М \text{ где:}$$

HE – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д – денежный вес одного балла;

Б – количество баллов;

М- количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка

Например, ФОТ надбавок на период с сентября по декабрь включительно составляет 250000 руб., а общая сумма баллов, набранная работниками МОУ = 1000, тогда денежный вес 1 балла=250000 руб.:1000=250 руб.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника учреждения получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по декабрь включительно.

Определение размеров поощрительных надбавок за результаты труда на январь – июнь очередного года происходит по такой же схеме в январе очередного года.

2.20. Стимулирование работников образовательного учреждения, критериальная база оценки качества и результативности труда по должностям которых не предусмотрена разделом 3 настоящего приложения, производится за счёт доли фонда стимулирующих выплат, пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.

2.21. Работникам устанавливаются не менее 25% должностного оклада ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) из фондов стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий.

2.22. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы учреждения, и назначаются 4 раза в год:

- в сентябре – по итогам IV четверти и предыдущего учебного года (на сентябрь, октябрь);

- в ноябре - по итогам I четверти очередного учебного года (на ноябрь, декабрь);

- в январе - по итогам II четверти, I полугодия очередного учебного года (на январь, февраль, март);

- в апреле - по итогам III четверти (на апрель, май; июнь, июль, август в соответствии с графиком отпусков педагогических работников).

2.23. Критерии показателей материального стимулирования оценочных листов могут изменяться поквартально в соответствии с планом работы учреждения, и утверждаться на заседании комиссии экспертно-аналитической группы.

3. Показатели и критерии эффективности деятельности:

3.1. **Заместитель директора** по учебно-воспитательной, воспитательной работе

№ п/п	Наименование показателей эффективности деятельности	Наименование критериев оценки работы	ББаллы
1	Эффективность реализации образовательной программы муниципального общеобразовательного учреждения		16
1.1	Организация предпрофильной подготовки в 9-х классах	Наличие – 1 балл; реализация не менее 10 предпрофильных курсов – 3 балла	3
1.2	Уровень успеваемости выпускников начальной школы по математике	Средний балл выше районного – 1 балл	1
1.3	Уровень успеваемости выпускников начальной школы по русскому языку	Средний балл выше районного – 1 балл	1

1.5	Доля обучающихся ступени начального общего образования, окончивших начальную школу на «отлично»	Наличие – 1 балл; доля этой категории от их общего числа выше средне районного – 2 балла	2
1.6	Уровень успеваемости выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации по математике	Средний балл выше районного – 1 балл	1
1.7	Уровень успеваемости выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации по русскому языку	Средний балл выше районного – 1 балл	1
1.8	Уровень успеваемости выпускников ступени среднего общего образования по результатам ЕГЭ по русскому языку	Средний балл выше районного – 1 балл	1
1.9	Уровень успеваемости выпускников ступени среднего общего образования по результатам ЕГЭ по математике	Средний балл выше районного – 1 балл	1
1.10	Доля выпускников ступени среднего общего образования, сдающих ЕГЭ по 4 и более предметам	Более 50% выпускников ступени среднего общего образования выбирают ЕГЭ по 4 и более предметам – 1 балл	1
1.11	Доля выпускников ступени среднего общего образования, получивших по результатам ЕГЭ по предметам 80 и более баллов	Наличие – 1 балл; доля этой категории от их общего числа выше средней по району – 2 балла	2
1.12	Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад, научно-практических конференций, творческих конкурсов	На муниципальном уровне – 0,5 балла за каждого; на краевом уровне – 1 балл за каждого; на всероссийском или международном уровнях – 2 балла за каждого	
1.13	Динамика числа учащихся, поставленных на все виды учета	Отсутствие учащихся, состоящих на учете – 2 балла; снижение численности по сравнению с предыдущим периодом – 1 балл; повышение – (-1 балл)	2
2	Кадровое обеспечение		16
2.1	Укомплектованность педагогическими кадрами	В соответствии с лицензионными требованиями – 2 балла; ниже указанных в приложении к лицензии лицензионных	2

		требований – 1 балл	
2.2	Привлечение и закрепление молодых специалистов	Доля педагогов со стажем работы до 5 лет 10% и более – 2 балла	2
2.3	Уровень квалификации	Наличие у 50-70% педагогических работников квалификационных категорий – 1 балл, свыше 70% – 2 балла	2
2.4	Повышение квалификации	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 3 лет в объеме не менее 72 часов: - от 10% до 20% – 1 балл; - 20% до 30% – 2 балла; - свыше 30% – 3 балла	3
2.5	Профессиональное развитие	Победители или призеры конкурсов профессионального мастерства на муниципальном уровне – 1 балл; на краевом уровне – 2 балла; на федеральном, международном уровне – 3 балла	6
2.6	Благоприятный психологический климат в коллективе	Отсутствие жалоб – 1 балл; наличие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, учащихся – (-1 балл за каждую)	1
3	Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности		16
3.1	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Наличие статуса с программой на муниципальном уровне – 1 балл; на краевом уровне – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3
3.2	Организация и проведение на базе общеобразовательного учреждения семинаров, совещаний, конференций и т.п.	На муниципальном уровне – 1 балл; на краевом уровне – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3
3.3	Личное участие заместителя руководителя в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность	На муниципальном уровне – 1 балл; на краевом уровне – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3
3.4	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступление на конференциях, форумах, семинарах, проведение открытых мероприятий, наличие	На муниципальном уровне – 1 балл; на краевом уровне – 2 балла; на федеральном, международном уровне – 3 балла	3

	публикаций в изданиях профессионального сообщества)		
3.5	Создание доступной среды обучения для различных категорий обучающихся	Реализация технологии дистанционного обучения – 2 балла; обучение по индивидуальным учебным планам – 2 балла	4
4	Эффективность реализации государственного характера управления		6
4.1	Публичная отчетность	Участие в подготовке публичного доклада о деятельности учреждения за год, самообследования – 2 балла	2
4.2	Общественная составляющая управления	наличие и активная деятельность органов самоуправления детей – 1 балл	2
4.3	Наличие регулярно обновляемого сайта	Обновление информации, размещаемой на сайте, реже 1 раза в месяц – 0 баллов; 1 раз в месяц – 1 балл; свыше 1 раза в месяц – 2 балла	2
6	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		3
6.1	Травматизм среди обучающихся и работников	Отсутствие травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса – 2 балла	2
6.2	Планирование здоровье-сберегающих мероприятий	Наличие и выполнение плана мероприятий, направленных на сохранение и поддержку здоровья участников образовательного процесса, использование здоровье-сберегающих технологий, пропаганда здорового образа жизни – 1 балл	1
7	Уровень исполнительской дисциплины		2
7.1	Уровень исполнительской дисциплины заместителей (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	Своевременное предоставление качественной информации – 1 балл; несвоевременное предоставление информации – (-1 балл)	1
7.2	Отсутствие дисциплинарных взысканий у руководителя учреждения	Отсутствие дисциплинарных взысканий – 1 балл; наличие дисциплинарных взысканий – (-1 балл)	1
7.3	ИТОГО:		59

8	Критерии, понижающие оценку эффективности деятельности		
8.1	Наличие обучающихся, оставленных на повторных курс обучения (за исключением обучающихся, оставленных на повторный курс обучения с учетом рекомендаций психолого-медико-педагогической комиссии)	Наличие обучающихся, оставленных на повторный курс обучения – (- 0,5 балла за каждого)	
8.2	Доля выпускников ступени среднего общего образования, получивших справку об обучении в общеобразовательном учреждении	Наличие – (- 1 балл за каждого)	

3.2. Педагогические работники

Показатели	Индикаторы	Сам о-оценка	Оценка комиссии
Направление 1. Реализация дополнительной образовательной деятельности с обучающимися			
Руководство организацией исследовательской деятельности обучающихся	Педагог руководит научным обществом школьников, иным объединением учащихся, в рамках которого организована исследовательская деятельность – 2 балла		
Организация внеклассной деятельности по предмету или межпредметной направленности	Проведены внеклассные мероприятия по предмету (или межпредметной направленности) – 1 балл		
Руководство социально-практической деятельностью обучающихся	Педагог осуществляет руководство деятельностью волонтерского отряда поисковой группы, юнармией и иных постоянно действующих объединений обучающихся, осуществляющих общественно-полезную деятельность – 3 балла		
Организация культурно-досуговой деятельности учащихся	Проводятся отдельные мероприятия культурно-досуговой направленности – 1 балл		
Максимальное количество баллов по направлению- 7			
Направление 2. Организация мониторинга индивидуальных достижений обучающихся			
Использование данных мониторинга индивидуальных образовательных	Данные мониторинга образовательных достижений эпизодически используются педагогом для корректировки образовательного процесса – 1 балл;		

достижений для повышения качества образовательного процесса	на основе данных мониторинга осуществляется систематическое внесение изменений в организацию образовательного процесса, обеспечивающее повышение качества результатов – 2 балла.		
Максимальное количество баллов по направлению -2			
Направление 3. Динамика индивидуальных образовательных результатов			
Наличие положительной динамики образовательных результатов обучающихся	По сравнению с предыдущим периодом - наблюдается отрицательная динамика – 0 баллов; - наблюдается незначительная положительная динамика (прирост качества знаний менее, чем на 5%) либо стабильность результатов - 1 балл; наблюдается значительная положительная динамика (более 5%) - 2 балла.		
Доля обучающихся, подтвердивших или повысивших в ходе переводных экзаменов, <u>внешних контрольных мероприятий, годовую (четвертную, полугодовую)</u> оценку по предмету, в общей численности обучающихся, охваченных соответствующими контрольными мероприятиями	Менее 50% - 0 баллов; от 50 до 80% - 1 балл; свыше 80% - 2 балла.		
Максимальное количество баллов по направлению- 4			
Направление 4. Обеспечение взаимодействия с родителями обучающихся			
Организация работы с социально-неблагополучными семьями	Работа с социально-неблагополучными семьями осуществляется эпизодически – 1 балл		
Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей(законных представителей) обучающихся, других участников (администрации,	Отсутствие жалоб - 2 балла		

педагогов, учащихся) образовательного процесса на работу учителя			
Проведение дополнительных занятий, консультаций по предмету	Не менее 1-го раза в неделю – 1 балл Не менее 2-х раз в неделю- 2 балла		
Максимальное количество баллов по направлению- 5			
Направление 5. Подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.			
Количество обучающихся, привлеченных педагогом к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях (в том числе интернет олимпиадах и ВОШ), кроме спортивных муниципального, регионального, федерального, международного уровней, в общей численности школьников, обучающихся у данного педагога	1-2 участника – 1 балл; 3 участника и более – 2 балла		
Количество подготовленных педагогом обучающихся, принявших участие в международных и всероссийских, региональных мероприятиях, входящих в ежегодно утверждаемый Перечень олимпиад и иных конкурсных мероприятий, <u>по</u>	участие– 1 балл; призер – 2 балла победитель -3 балла		

<p><u>итога</u>м <u>кото</u>рых <u>прису</u>ждаются <u>преми</u>и <u>для</u> <u>подде</u>ржки <u>талан</u>тливой <u>моло</u>дежи</p>			
<p>Доля обучающихся, ставших призерами и победителями муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам, в общей численности обучающихся, подготовленных педагогом к участию в муниципальном этапе</p>	<p>Призеры и победители муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников отсутствуют – 0 баллов; для призеров - 2 балла; для победителей - 3 балла.</p>		
<p>Наличие обучающихся, ставших призерами и победителями регионального и федерального этапов всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам</p>	<p>При наличии призеров регионального этапа всероссийской олимпиады школьников – 5 б. При наличии победителя регионального этапа всероссийской олимпиады школьников – 10 б.</p>		
<p>Максимальное количество баллов по направлению- 18</p>			
<p>Направление 6. Участие в инновационной деятельности</p>			
<p>Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательном учреждении</p>	<p>Показатель оценивается в зависимости от степени продуктивности личного участия и роли педагога в реализации коллективного педагогического проекта - руководитель проекта, разработчики – 2 балла; - участники – 1 балл.</p>		
<p>Участие в инновационной деятельности</p>	<p>Показатель оценивается в зависимости от степени продуктивности личного участия и роли педагога в реализации программы эксперимента - руководитель, разработчик – 2 балла; - участники – 1 балл.</p>		
<p>Участие в очных профессиональных</p>	<p>Школьный уровень: участие - 1 балл</p>		

конкурсах		призовое место -2 балла Муниципальный уровень: участие - 2 балла призовое место – 3 балла Региональный уровень: участие – 3 балла; победитель – 4 балла кроме конкурсов, за участие или победу в которых получают премию		
Наличие выступлений методических семинарах, методических объединениях, конференциях, стажировочных площадках.	на	Школьный уровень: - 1 балл Муниципальный уровень: 2 балла Региональный уровень: 3 балла		
Подготовка и проведение <u>высоком методическом уровне</u> открытых уроков, мастер-классов, педагогических мастерских:	и на	Школьный уровень: - 1 балл Муниципальный уровень: 2 балла Региональный уровень: 3 балла		
Ведение постоянно обновляемого персонального методического сайта педагогического работника		Не менее 1 раза в месяц - 2балла		
Максимальное количество баллов по направлению - 16				
Направление 7. Участие педагога в разработке основной образовательной программы				
Соответствие содержания и структуры учебных программ по предметам, разработанных педагогом, современным требованиям к структуре и содержанию	и по	Разработанные педагогом программы учебных предметов соответствуют всем необходимым требованиям – 2 балла.		
Участие педагога в		Показатель оценивается в зависимости		

<p>деятельности творческих групп по разработке отдельных компонентов основной образовательной программы ОУ (программы формирования УУД, системы оценки образовательных достижений, программы воспитания и социализации и т.д.)</p>	<p>от степени продуктивности личного участия и роли педагога в разработке компонентов основной образовательной программы - разработчики – 2 балла; - руководитель – 3 балла.</p>		
--	--	--	--

Максимальное количество баллов по направлению - 6

Направление 8. Организация спортивно-оздоровительной и физкультурной работы

<p>Количество обучающихся, привлеченных к участию в спортивных соревнованиях муниципального, регионального, федерального, международного уровней, в общей численности школьников, обучающихся у данного педагога</p>	<p>1-2 участника – 1 балл; 3 участника и более – 2 балла</p>		
<p>Доля обучающихся (команд обучающихся), ставших призерами и победителями в спортивных соревнованиях муниципального, регионального, федерального, международного уровней, от общей численности обучающихся, подготовленных</p>	<p>Наличие призеров и победителей до 3 - 3 балла; свыше 3 - 5 баллов; на региональном уровне - 7 баллов ИЛИ Призеры и победители менее 25% - 2 балл; от 20 до 50% - 3 балла; более 50% - 5 балла. на региональном уровне - 7 баллов</p>		

педагогом к участию			
ГТО	Организация, подготовка документации и учащихся, участие в проведении ГТО - 2 балла		
Предупреждение случаев травматизма среди учащихся во время учебно-воспитательного процесса	При отсутствии случаев травматизма – 1 балл		
Максимальное количество баллов по критерию - 10			
Направление 9. Создание элементов образовательной инфраструктуры образовательного учреждения			
Участие педагога в формировании предметно-развивающей среды	Педагог принимает участие в оформлении предметно-развивающей среды кабинета (по итогам смотр-конкурса кабинетов <u>сентябрь</u> - 2 балла; при личном участии педагога оформлен в соответствии с современными требованиями кабинет (лаборатория, музей, спортзал и т.д.) в образовательном учреждении – 3 балла.		
Максимальное количество баллов по критерию - 3			
Направление 10. Выполнение обязанностей не входящих в круг должностных обязанностей			
Выполнение поручений администрации, требующих дополнительного времени (в зависимости от важности и качества поручений):	<p>Исполнение обязанностей педагогическим работником:</p> <ul style="list-style-type: none"> -уполномоченного по правам ребенка - 1 балл; - секретаря педагогического совета, Совета школы - 1 балл; - ответственного за мониторинг реализации ФГОС НОО, ООО (при отсутствии зам. по УВР) - 5 балла; - ответственного за заполнение базы данных электронного журнала - 5 балла; - организатора на ГИА, ЕГЭ - 3 балла; - эксперта по проверке диагностических, олимпиадных работ- 2 балла; - начальника пришкольного оздоровительного лагеря - 2 балла; - разработчика контрольно-измерительных материалов для переводных экзаменов - 2 балла; - наставника педагогического работника со стажем работы до 3 лет- 2 балла; - ответственного за работу сайта ОО- 2 балла. - ответственного за оформление СНИЛС 		

	– 3 балла Оформление документов по питанию – 2 балла Обеспечение охвата учащихся горячим питанием свыше 90% - 2 балла.		
Максимальное количество баллов по критерию - 34			
Итого количество баллов - 105			

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	2 –
2.	Травматизм учащихся во время образовательных мероприятий	Да	2 –

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников Муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 15
х. Андреевский Советского района»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников (далее – Положение) устанавливает порядок назначения и нормы дополнительного вознаграждения работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 15 х. Андреевский Советского района» (далее – Учреждение) за образцовое и творческое выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности труда.

Положение разработано с целью – повышение материальной заинтересованности работников в качественной организации, проведении, обеспечении и развитии образовательного процесса, повышения ответственности и сознательности работников.

1.2. Положение распространяется на всех работников, и начисляется на основании приказа о премировании.

1.3. Источником премий является экономия фонда оплаты труда.

II. Порядок премирования

2.1. В пределах фонда оплаты труда работникам учреждения выплачивается следующие премиальные выплаты:

- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
- единовременная премия за выполнение особо значимых, важных и сложных заданий и поручений руководителя учреждения;
- по итогам работы за квартал, полугодие, год.

2.2. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам учреждения в следующих случаях:

- а) при объявлении благодарности или награждении:
 - государственными наградами;
 - ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации;
 - наградами Ставропольского края;
 - Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;
- б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);
- г) к юбилейным датам учреждения при достижении позитивных результатов работы Учреждения (50, 100 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения на основании приказа руководителя учреждения.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах:

- при объявлении благодарности или награждении государственными

наградами, ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края – до 100% должностного оклада;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками- до 100% должностного оклада;

- в связи с юбилейными датами их рождения (50,55,60 лет и каждые последующие 5 лет)- до 100% должностного оклада;

- к юбилейным датам образовательного учреждения при достижении позитивных результатов работы образовательного учреждения (50,100 лет) - до 100% должностного оклада.

Выплата единовременной выплаты в связи с особо значимыми событиями осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств учреждения.

2.3. Выплата единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий и поручений включает в себя премирование за организацию и проведение мероприятий и работ по указанию главного распорядителя бюджетных средств (подготовка, проведение и участие педагогических работников и специалистов в фестивалях, семинарах, грантах, открытых занятий на федеральном, региональном и муниципальном уровне, а также разработка методических материалов касающихся данных мероприятий).

Премия за выполнение особо важных и сложных заданий и поручений устанавливается руководителем учреждения.

Размер премии за выполнение особо важных и сложных заданий и поручений может быть определен в твердой денежной сумме, либо в процентном отношении к должностному окладу и выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения.

2.4. Премия по итогам работы устанавливается в зависимости от достижения показателей эффективности деятельности работника и выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения.

Размер премиальных выплат по итогам работы может быть определен в твердой денежной сумме, либо в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) и выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения.

Оценка показателей эффективности деятельности работника производится на основании оценочных листов.

Форма и содержание оценочных листов включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные комиссией по соответствующим критериям, дату заполнения оценочного листа.

Утверждение оценочных листов работников учреждения проводится на заседании комиссии с оформлением письменного протокола. В протоколе заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены комиссии, фамилия и занимаемая должность работника, критерии эффективности деятельности и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным членами комиссии.

В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания комиссии руководитель Учреждения знакомит работника учреждения с оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник учреждения в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию.

Комиссия рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры.

На основании проведённой оценки производится подсчёт баллов по каждому работнику Учреждения и составляется протокол отражающий сумму баллов, по всем критериям оценки.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности для установления премиальных выплат по итогам работы	Выполнение показателя
1	Уровень функциональной нагрузки и ответственности	
2	Своевременное выполнение поручений, оперативное и профессиональное решение должностных обязанностей	
3	Оказание эффективной и результативной, консультативной, методической и практической помощи обучающимся и работникам Учреждения	
4	Проведение мероприятий и выполнение плана работы Учреждения	
5	Своевременная подготовка и размещение информации в информационных системах по направлению деятельности	

III. Порядок расчета и утверждение размера премии

3.1. Премирование работников учреждения производится на основании приказа руководителя или по ходатайству профсоюзного комитета.

3.2. Основанием издания приказа руководителя в связи с особо значимыми событиями премирования работников в случаях, предусмотренных п. 2.2 настоящего Положения, является протокол заседания комиссии, а также ходатайство профсоюзного комитета для выплаты единовременной премии.

3.3. Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
№ 15 х. Андреевский Советского района»

1. Общие положения

1.1 Положение «Об оказании материальной помощи работникам» (далее – Положение) Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 15 х. Андреевский Советского района» (далее – учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом учреждения, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации».

1.2 Положение регулирует деятельность по обеспечению социальной защиты и поддержки работников путем выплаты материальной помощи.

1.3 Настоящее положение распространяется на всех работников учреждения.

1.4 Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников учреждения и утверждается директором по согласованию с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5 Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность учреждения.

1.6. В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

Материальная помощь не носит стимулирующего или компенсационного характера и не считается элементом оплаты труда.

1.7 Механизм предоставления материальной помощи направлен на повышение социальной защищенности работников в ситуациях, существенно влияющих на их материальное положение.

2. Финансирование расходов на оказание материальной помощи работникам

2.1 Финансирование расходов связанных с выплатой материальной помощи работникам учреждение производится:

- за счет средств экономии финансовых средств на оплату труда.
- из средств профсоюза – для членов профсоюзной организации.

3. Основание и размеры материальной помощи

3.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждение может оказываться материальная помощь в случае:

- смерти близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры), смерти работника - в размере до 100% должностного оклада;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения в размере до 100% должностного оклада;

- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.) в размере до 100% должностного оклада;

- в целях усиления социальной защиты работников - до 2 должностных окладов.

3.2. Размер, оказываемой материальной помощи, определяется директором учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Решение об оказании материальной помощи директору учреждения и ее конкретных размерах принимает управление образования администрации Советского муниципального округа Ставропольского края.

3.3. Дополнительно, в случае экономии фонда оплаты труда, по ходатайству Профкома всем категориям работников в целях усиления их социальной защиты могут выплачиваться дополнительное материальное поощрение и материальная помощь, не относящиеся к системе оплаты труда.

3.4. Материальная помощь не выплачивается:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;

- работникам, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы более одного месяца.

4. Порядок выплаты материальной помощи

4.1 Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника, а в случае выплаты материальной помощи для усиления социальной защиты работников, по ходатайству председателя профсоюза.

В зависимости от обстоятельств к заявлению могут быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении и прочие документы.

4.2 Заявление пишется на имя директора учреждения с точным указанием причин для выдачи.

4.3 Решение принимается директором учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

4.4 При положительном решении, директор издает приказ о выплате материальной помощи работнику.

5. Заключительные положения

5.1 Материальная помощь, предусмотренная настоящим Положением, учитывается в составе средней заработной платы.

5.2 Материальная помощь выплачивается работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

**Перечень
профессий и должностей работников и размеры доплат за условия труда**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Размеры доплат в процентах
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4
2	Водитель автобуса	4

**Перечень
профессий и должностей, дающих право на дополнительные отпуска за
работу с вредными и (или) опасными условиями труда**

№ п/п	Наименование профессий и должностей работников	Продолжительность дополнительного отпуска
1	Учитель информатики	7 календарных дней
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7 календарных дней
3	Водитель автобуса	7 календарных дней

Перечень
должностей работников с ненормированным рабочим днем для
предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

№ п/п	Должность	Продолжительность дополнительного отпуска
1	Руководитель	3 календарных дня
2	Заместитель руководителя	3 календарных дня

Перечень

работ (производств), при выполнении которых (при работе в которых) рабочие бесплатно обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на 1 год
1	2	3	4
1	Заведующий библиотекой п.30 Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
2	Водитель автобуса, п.11 Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
3	Гардеробщик п.19 Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
4	Рабочий по обслуживанию текущего ремонта; рабочий комплексного обслуживания п.135 Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
5	Сторож п.163 Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар

**Перечень
профессий работников, получающих бесплатно смывающие
и обезвреживающие средства**

№ п/п	Наименование профессии работника	Наименование смывающего и обезвреживающего средства	Норма выдачи в месяц
1	Водитель автобуса	Мыло	300 грамм
2	Рабочий по обслуживанию текущего ремонта	Мыло	300 грамм
3	Рабочий комплексного обслуживания	Мыло	200 грамм