

**РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ  
коллективного договора**

(направляется в Управление труда Курганской области)

**МКОУ «Ильинская средняя общеобразовательная школа»**

(наименование предприятия, организации)

Курганская область, Катайский район, с. Ильинское, ул. Комсомольская д.1, телефон 2-52-91  
(Место нахождения, контактные телефоны)

**Зарегистрировано**

" 26 " мая 2015 г.

№ регистрации 15/06/017



1. Стороны, подписавшие коллективный договор

1.1. Представитель работодателя

Егорова Татьяна Викторовна, директор школы

(Ф.И.О., должность)

1.2. Представитель работников

Кожухова Мария Александровна, председатель профсоюзной организации

(Ф.И.О., должность)

2. Договор подписан "25" мая 2015 г.

3. Срок действия договора

с "25" мая 2015 г. по "25" мая 2018 г.

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему коллективному договору.

Регистрационные листы изменений №№ \_\_\_\_\_

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта \_\_\_\_\_

Российская Федерация

Курганская область, Катайский район

МКОУ «Ильинская средняя общеобразовательная школа»

ул. Комсомольская 1 с. Ильинское Катайского р-на, Курганской обл., 641720

тел. 8-(35-251)- 2-52-91

e-mail: [ilyinskola@mail.ru](mailto:ilyinskola@mail.ru)

---

Приказ

10.04.2015

№ 81

О создании комиссии по разработке  
проекта коллективного договора.

В связи с окончанием срока действия коллективного договора 21.05.2015 г  
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать комиссию по разработке проекта коллективного договора в составе:

От работников:

Кожухова М.А. – председатель профкома,

Морозова Н.А. – учитель русского языка и литературы

От работодателя:

Егорова Т.В. – директор школы,

Березина О.В. – заместитель директора по УВР.

2. Комиссии разработать проект коллективного договора с приложениями и внести на обсуждение коллектива работников школы 23.05.2015 г.

Директор школы:

Егорова Т.В.

Согласовано:

председатель профкома

Кожухова М.А.

**В Ы П И С К А**  
из протокола № 14  
собрания трудового коллектива МКОУ «Ильинская средняя общеобразовательная школа»  
от 25 мая 2015г.

Всего работников: 53

Присутствует: 49

**П О В Е С Т К А**

1. Об утверждении коллективного договора между администрацией и работниками МКОУ «Ильинской средней общеобразовательной школы» на период с «25» мая 2015 г. по «25» мая 2018 г.

*Слушали:* Кожухову Марию Александровну, председателя профсоюзной организации. Она сообщила, что на основании приказа № 81 от 10.04.2015г. директора школы Егоровой Т.В. «О создании комиссии по разработке проекта коллективного договора» была создана комиссия в составе трех человек. Разработанный проект коллективного договора обсужден на расширенном заседании профкома, а затем представлен членам трудового коллектива для ознакомления и внесения изменений и дополнений. Предложила утвердить коллективный договор с учетом предложений членов трудового коллектива.

*Постановили:*

Утвердить коллективный договор между администрацией и работниками МКОУ «Ильинской средней общеобразовательной школы» с приложениями на период с «25» мая 2015 г. по «25» мая 2018 г.

За данное предложение в открытом голосовании проголосовали единогласно.

Председатель собрания: М.А. Кожухова

Секретарь: С.Н. Мартюшева

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
«Ильинская средняя общеобразовательная школа»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
на 2015 - 2018 годы**

**УТВЕРЖДЕН**

На собрании трудового коллектива

«25» мая 2015 г. протокол № 14

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Ильинская средняя общеобразовательная школа».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трехстороннее соглашение между Администрацией Катайского района, советом руководителей образовательных учреждений, районным комитетом профсоюза работников образования.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Егоровой Татьяны Викторовны (далее – работодатель);

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

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 14 дней после его подписания.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 25 мая 2018 года включительно.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

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

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

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

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

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

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

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

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

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

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

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

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

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (6 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

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

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

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

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

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

2.2.15. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и

программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

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

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

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

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)<sup>1</sup>.

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

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

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

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

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

---

<sup>1</sup> Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

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

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

3.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

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

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

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

Общим выходным днем является воскресенье.

3.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

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

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

3.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.18. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- за работу с вредными условиями труда - 7 календарных дней (ст.117 ТК РФ);
- за ненормированный рабочий день - до 6 календарных дней;
- за особый характер работы - 1 календарных дней;

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск, продолжительность которого определяется в соответствии с приложением № 1 коллективного договора.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

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

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

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

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

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

- бракосочетания детей работника – 2 календарных дня;
- бракосочетания работника – 2 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности — 1 день.

Дополнительный оплачиваемый отпуск должен быть использован полностью до 01 июня следующего года, при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

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

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

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 4 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 10 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- в других случаях, установленных ст. 128 ТК РФ.

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

3.30. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.30.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.30.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ производится 2 раза в месяц 15 и 30 числа каждого месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

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

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период

до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

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

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

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.8. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10% ставки заработной платы (должностного оклада).

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении 7 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

4.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

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

4.12. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп).

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

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

5.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере до 3000 рублей за счет средств работодателя.

5.2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

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

5.2.8. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка в размере до 1500 рублей за счет средств работодателя.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с приложением № 3 коллективного договора.

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

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

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

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

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

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

6.4. Работники обязуются:

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

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

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

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

## VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление календарного учебного графика (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

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

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

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

7.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

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

## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

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

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

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

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и 2 раза в год отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

### **От работодателя:**

Руководитель  
образовательной организации

Егорова Татьяна Викторовна

М.П.

« 25 » мая 2015 г.

### **От работников:**

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации  
Кожухова Мария Александровна

М.П.

« 25 » мая 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ

директор школы:

\_\_\_\_\_ Т.В. Егорова

« 25 » мая 2015 г.

приказ № 141

СОГЛАСОВАНО

председатель профкома

\_\_\_\_\_ М.А. Кожухова

«25 » мая 2015 г.

ПРИНЯТО

на собрании трудового коллектива  
протокол № 14 от 25мая 2015

## **Правила внутреннего трудового распорядка**

### **МКОУ «Ильинская средняя общеобразовательная школа»**

## **I. Общие положения.**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями ст. 189 - 190 Трудового кодекса Российской Федерации и Устава образовательной организации, далее - ОО.

1.2. Настоящие Правила утверждены руководителем ОО с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.3 Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору.

1.4 Настоящие Правила утверждаются с целью укрепления трудовой дисциплины, рационального использования рабочего времени и создания условий для эффективной работы.

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

1.6. Настоящие Правила вывешиваются в ОО на видном месте.

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

### **2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.**

2.1 Трудовые отношения в ОО регулируются Трудовым кодексом, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», уставом ОО.

2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с ОО. При приеме на работу работодатель заключает с работником трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу; работник знакомится с ним и подписывает.

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

2.4. При заключении трудового договора работодатель требует следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ об образовании;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

2.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- уставом ОО,
- Коллективным договором
- правилами внутреннего трудового распорядка,
- инструкциями по охране труда и соблюдении правил техники безопасности,
- должностной инструкцией,
- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.6. Работодатель может устанавливать работнику испытательный срок не более чем на три месяца. Условия об испытании должно быть указаны в трудовом договоре.

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

2.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных

трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

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

2.10. На каждого педагогического работника ведется личное дело. После его увольнения личное дело хранится в образовательном учреждении 75 лет.

2.11. Трудовая книжка и личное дело руководителя ведутся и хранятся в учреждении.

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

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

2.14. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе, дополнительно к установленным действующим законодательством, пользуются работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации, правительственные и ведомственные награды, при равной квалификации, лица предпенсионного возраста, работники, получившие производственную травму.

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

### **3. Права и обязанности работодателя:**

3.1. Работодатель имеет исключительное право на управление образовательным процессом. Руководитель ОО является единоличным исполнительным органом.

3.2. Работодатель имеет право приема на работу работников ОО, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3. Работодатель имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующие и иные выплаты в соответствии с действующим законодательством.

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

3.5. Работодатель обязана создавать необходимые условия для работников и обучающихся ОО в соответствии с соглашением по проведению мероприятий по охране труда, применять необходимые меры к их улучшению.

3.6. Работодатель обязан согласовывать с профсоюзным комитетом ОО предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

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

3.8. Работодатель обязан информировать трудовой коллектив:

- о перспективах развития ОО;
- об изменениях структуры, штатах ОО;
- о бюджете ОУ, о расходовании внебюджетных средств.

3.9. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения,

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда,
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр,
- если выявлены (в соответствии с медицинским заключением) противопоказания для выполнения работы, обусловленной трудовым договором,
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

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

3.11. Администрация осуществляет внутришкольное инспектирование, посещение уроков, мероприятий в соответствии с планом контроля;

#### **4. Права и обязанности работников.**

4.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового Договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартам организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, предоставление еженедельного выходного дня, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных удлиненных отпусков;
- повышение своей квалификации;
- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- выполнять устав ОО, Правила внутреннего трудового распорядка, другие документы, регламентирующие деятельность ОО;
- обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся, соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности;
- применять необходимые меры к обеспечению сохранности оборудования и имущества ОО, воспитывать бережное отношение к ним со стороны обучающихся, заботиться о лучшем оснащении своего рабочего места;
- уважать права, честь и достоинство всех участников образовательного процесса;
- создавать творческие условия для получения глубоких и прочных знаний, умений и навыков обучающимися; обеспечивать сотрудничество с обучающимися в процессе обучения и во внеурочной работе;
- изучать индивидуальные способности обучающихся, их семейно-бытовые условия,

использовать в работе современные достижения психолого-педагогической науки и методики;

- обеспечивать гласность оценки, своевременность и аргументированность её выставления;
- повышать свою квалификацию не реже, чем один раз в 3 года;
- воспитывать обучающихся на основе общечеловеческих ценностей, демократии и гуманизма, показывать личный пример следования им;
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся, оказывать им практическую и консультативную помощь в воспитании ребенка, привлекать родителей к посильному участию в организации образовательного процесса; активно пропагандировать педагогические знания;
- предоставлять возможность родителям, другим педагогам посещать свои уроки (по согласованию с администрацией школы);
- предоставлять возможность администрации школы посещать свои уроки, внеклассные мероприятия для осуществления внутришкольного инспектирования в соответствии с планом работы школы.

## **5. Рабочее время и время отдыха.**

5.1. Для отдельных категорий работников:

- секретарь,
- повар,
- кухонный работник,
- заведующий хозяйством,
- уборщица служебных помещений,
- сторож,
- технический персонал (рабочий по ремонту и обслуживанию зданий и др.)

устанавливается рабочая неделя в соответствии с заключенным трудовым Договором и режимом работы, утвержденным директором школы.

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

5.3. Режим работы школы устанавливается с 8.00 часов. Время начала и окончания работы каждого работника устанавливается в соответствии с расписанием уроков и внеурочной занятости детей, режимом работы ОО, утвержденным директором школы. Для педагогических работников время начала работы – за 10 минут до начала урока.

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

5.5. Для следующих категорий работников: директор школы, заместители директора, завхоз, устанавливается ненормированный рабочий день в соответствии с Трудовым договором и режимом работы, утвержденным директором школы и согласованным с ПК школы.

5.6. Расписание занятий составляется администрацией ОО, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

5.7. Педагогическим работникам может устанавливаться методический день для самостоятельной работы по повышению квалификации в соответствии с единым графиком по ОУ по согласованию с методическими объединениями педагогов, при учебной нагрузке, не превышающей одной ставки.

5.8. Общим выходным днем является воскресенье, для работающих по пятидневной рабочей недели вторым выходным днем является суббота, если иное не прописано в Трудовом договоре.

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

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

5.11. К рабочему времени относятся следующие периоды:

- заседания педагогического совета,
- общие собрания трудового коллектива,
- заседания методических объединений,
- родительские собрания и собрания коллектива обучающихся,
- дежурства на внеурочных мероприятиях;
- участие в мероприятиях, проводимых в рамках ГИА.

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

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

5.14. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работы на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени по соглашению сторон. Работникам ОО предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. ст. 128, 173 Трудового кодекса РФ.

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

Не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы по личному заявлению педагогического работника может предоставляться длительный неоплачиваемый отпуск сроком до 1 года, если это не ухудшает качество учебно-воспитательного процесса.

5.15. Работникам с ненормированным рабочим днем, перечисленным в п. 5.5., устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за исключением работников, имеющих основной удлиненный оплачиваемый отпуск сроком до 12 календарных дней (минимум — 3 дня) в соответствии с нормативным документом учредителя.

5.16. Учет рабочего времени организуется ОО в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника последний своевременно (в начале первого дня болезни) информирует администрацию и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.

5.17. При выполнении своих функций учителям и администрации школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять учащихся с уроков без разрешения администрации;
- курить в помещении и на территории ОО;
- отвлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений и пр.;
- отвлекать педагогических и руководящих работников ОО в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения

общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;

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

## **6. Оплата труда.**

6.1. Оплата труда осуществляется в соответствии с отраслевой системой оплаты труда работников МКОУ «Ильинская СОШ», штатным расписанием и сметой расходов школы.

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

6.3. Тарификация на новый учебный год утверждается директором не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с профсоюзным комитетом на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до педагогического работника под роспись не позднее 15 апреля текущего года.

6.4. Оплата труда в ОО производится 2 раза в месяц не позднее 15 и 30 числа каждого месяца.

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

6.6. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

6.7. Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающим временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.8. В ОО устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты, премирование работников в соответствии с коллективным договором между работниками и работодателем и Положением об отраслевой системе оплаты труда работников МКОУ «Ильинская СОШ».

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

## **7. Меры поощрения и взыскания.**

7.1. В ОО существуют следующие меры поощрения:

- объявление благодарности,
- награждение почетной грамотой,
- представление к награждению ведомственными и государственными наградами,
- премия за конкретный вклад,
- памятный подарок.

7.2. Поощрение за добросовестный труд осуществляет работодатель в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников МКОУ «Ильинская СОШ» (п. 60). В отдельных случаях, прямо предусмотренных законодательством, поощрение за труд осуществляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом ОУ.

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

7.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы.

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

- замечание,
- выговор,

— увольнение по соответствующим основаниям.

7.7. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель.

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

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

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

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

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

7.13. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

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

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

7.16. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Согласовано:

Утверждаю:

Председатель  
профсоюзной организацииДиректор МКОУ «Ильинская  
средняя общеобразовательная школа»

---

М.А.Кожухова  
« 25» мая 2015 г

---

Т.В. Егорова  
«25» мая 2015 г

**Положение об отраслевой системе оплаты труда работников  
муниципального казенного общеобразовательного учреждения  
«Ильинская средняя общеобразовательная школа»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждений «Ильинская средняя общеобразовательная школа» (далее – Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации с целью определения единых подходов к оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Курганской области (далее - учреждения), обеспечения заинтересованности работников учреждений в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами учреждений; Постановления Администрации Катайского района от 20.06.2013 года №17 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Катайского района».

2. Положение предусматривает отраслевые принципы оплаты труда работников учреждений, финансируемых за счет средств, выделяемых из областного бюджета бюджетам муниципальных образований Курганской области на обеспечение государственных гарантий на предоставление общедоступного и бесплатного начального, основного и среднего общего образования, иных доходов на основе базового оклада (базового должностного оклада) в зависимости от должности, а также выплат с применением повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

- условия оплаты труда - включают в себя размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), выплат с применением повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда, порядок их применения, отражающий особенности деятельности педагогических работников;

- базовая единица - величина, применяемая для исчисления базовых окладов (базовых должностных окладов) служащих и тарифных ставок рабочих учреждения. Базовая единица оплаты труда педагогических работников учреждения составляет 5470 рублей (минимальный размер тарифной ставки, оклада; для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование: 5744 рубля без предъявлений требований к стажу работы, 6017 рублей II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности, 6564 рубля I квалификационная категория, 7385 рублей высшая квалификационная категория; для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование: 6291 рубль без предъявлений требований к стажу работы, 6564 рубля II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности, 7111 рублей I квалификационная категория, 7932 рубля высшая квалификационная категория.

Увеличение размера базовой единицы осуществляется в установленном законодательством порядке:

- базовый оклад (базовый должностной оклад) - минимальный базовый оклад (базовый должностной оклад) работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящих в соответствующую

профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- профессиональные квалификационные группы - группы должностей, сформированные с учётом сферы деятельности на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада (базового должностного оклада) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников учреждения;

- выплаты с применением повышающих коэффициентов - выплаты, учитывающие квалификацию, ученую степень, почетное звание.

- выплаты компенсационного характера - выплаты, учитывающие специфику и режим работы работников учреждения;

- выплаты стимулирующего характера - выплаты, учитывающие сложность, напряженность, премии по итогам работы.

4. В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессиональных квалификационных групп;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях труда и условиях труда, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к их применению в учреждениях;

- использование различных видов выплат стимулирующего характера за высокие результаты и качество выполнения работы, а также за конечные результаты работы.

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда по совместительству производится исходя из базового оклада (базового должностного оклада) выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Курганской области, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6. Заработная плата работников учреждения устанавливается локальными нормативными актами соответствующего образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом (иными представителями работников) в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

7. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

## **Раздел II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников учреждений.**

1. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная ставка устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда.

Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный

месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

3. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761 н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

4. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) приведены в приложении 1 к Положению.

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761 н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и назначенным в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии на соответствующую должность, так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, устанавливается минимальная тарифная ставка, минимальный оклад (должностной оклад).

5. Положением об оплате труда работников учреждения, утвержденным локальным нормативным актом учреждения, предусматривается установление педагогическим работникам следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности;
- повышающий коэффициент за наличие ученой степени, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР;
- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы.

6. В случаях, когда работникам учреждений предусмотрено повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифных ставок, оклада (должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

7. Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР, применяется к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников учреждений, имеющих ученую степень, государственную награду, которым присвоены почетные звания Российской Федерации или СССР, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, приведены в таблице 1.

Таблица 1

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР
Наличие ученой степени	Доктор наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,15
	Кандидат наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1

Наличие почетного звания	Почетные звания СССР, Российской Федерации: «Народный...», «Заслуженный...» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1
	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания)	0,1

8. Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, производится:

- при присуждении ученой степени, награждении государственной наградой - с даты присуждения ученой степени, награждения государственной наградой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации;

- при присвоении почетного звания - с даты присвоения почетного звания в соответствии с указом Президента Российской Федерации.

9. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице 2.

Таблица 2

Виды работ	Повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы
Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с медицинским заключением	0,15

10. Педагогическим работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

11. Педагогическим работникам учреждений производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII Положения.

12. В целях стимулирования деятельности классных руководителей устанавливается доплата за классное руководство из расчета: 10 рублей за одного обучающегося в школах, расположенных в сельской местности.

13. Размеры окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих согласно таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Разряд работ	Должность	Размер оклада, рублей
1 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Уборщица сторож, дворник	2248
2 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Кухонный работник, завхоз, секретарь	2472
4 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Рабочий по обслуживанию здания	2810
5 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Повар	3147

14. Положением об оплате труда и стимулировании работников учреждений может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к базовому окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к базовым окладам рабочих, тарифицированных не ниже 6 разряда ЕТКС, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.
15. Работникам муниципальных общеобразовательных учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.
16. Работникам муниципальных общеобразовательных учреждений производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

### **Раздел III. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:
- 1) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
  - 2) за часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с обучающимися по очно-заочной и заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.
2. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других организаций.
3. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.
4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.
5. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из минимального размера тарифной ставки согласно приложению 1 к Положению с учетом повышающих коэффициентов, при наличии условий для их установления.

### **Раздел IV. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя**

1. Заработная плата руководителя, его заместителей состоит из оклада (должностного оклада), повышающего коэффициента, учитывающего работу в сельской местности, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
2. Оклад (должностной оклад) руководителя определяется трудовым договором исходя из средней заработной платы учителей.

Размер оклада (должностного оклада) руководителя устанавливается по следующей формуле:

$$D_p = C_{p3} \times K_{ypr}, \text{ где:}$$

$D_p$  - оклад (должностной оклад) руководителя;  $C_{p3}$  - средняя заработная плата учителей;  $K_{ypr}$  - коэффициент масштаба управления.

3. Коэффициент масштаба управления устанавливается руководителю органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее - Учредитель), и дифференцируется в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

Группы по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
1	1,65
2	1,3
3	0,95
4	0,6

4. Исчисление размера средней заработной платы для определения размера оклада (должностного оклада) руководителя осуществляется в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера оклада (должностного оклада) руководителя, приведенным в приложении 3 к Положению.

6. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 30 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителя этих учреждений.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя устанавливаются в трудовом договоре.

7. Премирование руководителя осуществляется в соответствии с положением о стимулирующих выплатах руководителям учреждений, утвержденным Учредителем.

Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются Учредителем в трудовом договоре с руководителем.

8. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются руководителю в соответствии с трудовым договором.

Заместителям руководителя при наличии оснований производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом VI Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

9. Заместителям руководителя производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII Положения.

#### **Раздел V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

1. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам учреждений при наличии оснований для их выплаты.

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя.

4. Работникам учреждений при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты 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).

5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам аттестации рабочего места в размере от 0,12 до 0,24 оклада (должностного оклада). Если по итогам аттестации рабочее место признано

безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором.

Таблица 5

Виды работ	Наименование должности	Коэффициент специфики
Работа у горячей плиты	Повар	0,12
Работа, связанная с мойкой посуды с применением кислот, щелочей и др. химических веществ	Кухонный работник	0,12
За уборку помещений, туалетов с применением кислот, щелочей и др. химических веществ	Уборщица	0,12
Работа, с применением кислот, щелочей и др. химических веществ	Заведующий хозяйством	0,12
За работу с химическими реактивами	Учитель химии	0,12
За работу с дисплеями ЭВМ	Учитель информатики	0,12

7. Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 35 процентов от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

8. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

9. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

10. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

11. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

12. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

## **Раздел VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

1. Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований

самостоятельно определяет размер и порядок установления стимулирующих выплат.

2. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам учреждения производится с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения;
- целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором

Мнения представительного органа работников учреждения или на основании коллективного договора.

Учреждение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество работ;

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным органом (иными представителями работников) в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

Размер выплат стимулирующего характера предельными размерами не ограничивается.

5. При определении размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

#### 5.1 Выплаты за качество работы педагогическим работникам

Таблица 6

критерии	показатели	расчет
1. Качество учебной работы	1.1. Уровень освоения обучающимися учебных программ при 5-балльной системе оценивания: доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценки «4» и «5», к численности обучающихся по данному предмету	от 1 до 0,7 = 3 баллов; от 0,69 до 0,51 = 2 баллов; от 0,5 до 0,3 = 1 баллов; Количество баллов умножается на коэффициент сложности предмета
	1.2. Система работы с обучающимися, имеющими по предмету по одной оценке «4», «3», «2»; документация подтверждения - план работы согласованный с администрацией, тетради для дополнительных занятий и т.д.	1 балл за 1 учащегося, повысившего результат. Количество баллов умножается на коэффициент сложности предмета
	1.3. Вовлечение обучающихся во внеурочные занятия	от 1 до 0,8 = 2 балла; от 0,79 до 0,50 = 1 балл;
	1.4. Доля выпускников, выбирающих экзамен по предмету (для учителей всех предметов, по которым предлагается государственная итоговая аттестация), в классах в которых преподает учитель.	От 1% до 33% - 1 балла От 34% до 67% - 2 балла От 68% до 100% - 6 баллов (в конце учебного года)
	1.5. Доля выпускников, получивших по предмету на итоговой аттестации (ОГЭ, ЕГЭ базовый уровень) оценки «5» и «4»	от 0,75 до 1 – 3 баллов от 0,5 до 0,74 – 2 баллов от 0,35 до 0,49 – 1 балла
	1.6. Результаты ЕГЭ выпускников, преодолевших минимальную границу по предмету.	- выше 80 б – 5 баллов (за каждого выпускника) - до 80 б – по 1 баллу за каждого выпускника
	1.7. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету при проведении внешнего контроля (в сравнении с показателями по району)	- выше на 0,5б. и более – 5 бал - выше на 0,3б. и более – 3 бал - выше на 0,1 б – 1 балл
<b>Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета</b>		
Коэффициент 11-10 - 5 баллов		
Коэффициент 9 -7 - 4 балла		
Коэффициент 6-4 - 3 балла		
Коэффициент 3-2 - 2 балла		
Коэффициент 1 - 1 балл		
При совмещении (преподавании нескольких предметов) устанавливается коэффициент более сложного предмета, т.е. не более 5 баллов.		
физика	К11	
химия	К11	
математика	К10	
русский язык	К9	
литература	К8	
начальная школа	К8	
иностраный язык	К8	
биология	К7	
информатика	К6	
экономика	К6	

	история, МХК	К5
	обществознание	К5
	география	К4
	труд, ИЗО	К3
	ОБЖ	К2
	музыка	К2
	физическая культура	К1
	1.8.Подготовка участников (победителей) олимпиад по предмету, спортивных соревнований.	<p>Уровень <i>муниципальный</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- призер – 4 балла за каждого ученика (команду)</li> <li>- победитель – 8 баллов за каждого ученика (команду)</li> </ul> <p>Уровень <i>региональный</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- призер – 10 баллов за каждого ученика (команду)</li> <li>- победитель – 15 баллов за каждого ученика</li> </ul> <p>Уровень <i>федеральный</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- призер – 20 баллов за каждого ученика (команду)</li> <li>- победитель – 25 баллов за каждого ученика</li> </ul>
	1.9.Подготовка и результативность промежуточной итоговой аттестации	<p>Математика, русский язык, литература, иностранный язык, физика, химия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-более 35% - 1балл</li> <li>- более 40% - 2 балла</li> <li>- более 50% - 3 балла</li> </ul> <p>Другие общеобразовательные предметы (не указанные выше):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-более 50% - 1 балл</li> <li>- более 70% - 2 балла</li> <li>- более 90% - 3 балла</li> </ul> <p>Примечание: баллы начисляются за каждую единицу контроля.</p>
2.Методическая, научно-исследовательская работа	2.1.Разработка учебной рабочей программы	- утверждена 1 балл (за каждую)
	2.2.Разработка собственных методических пособий, рекомендаций по предмету, программ элективных курсов, курсов по выбору, факультативов.	<p>Методическое пособие, рекомендации, программы, утвержденные:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- уровнем ОУ – 2 балла</li> <li>- муниципальном уровне – 4 балла</li> <li>- ИРОСТ – 6 баллов</li> <li>-имеющие региональный гриф – 8 баллов</li> </ul>
	2.3.Публикация тезисов, статей в научно- методических журналах, сборниках	<ul style="list-style-type: none"> <li>- муниципальный уровень – 2 балла</li> <li>- региональный уровень – 3 балла</li> <li>- федеральный уровень – 4 балла</li> </ul>
	2.4.Участие в работе экспериментальной площадки, проведение эксперимента, подтверждающие документы- результаты мониторингов, методические разработки, образовательный продукт учащихся,	<p>Эксперимент:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- уровня ОУ – 5 баллов</li> <li>- муниципального – 7 баллов</li> <li>- регионального – 10 баллов</li> </ul>
	2.5.Использование инновационных технологий, в том числе ИКТ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Использование инновационных технологий в системе – до 5 баллов</li> <li>- Использование элементов инновационных технологий – до 3 баллов (посещение уроков, анализ планов по самообразованию)- по итогам года</li> <li>- Использование ИКТ – до 2-х баллов (учитывая специфику предмета)</li> <li>- размещение материала на школьном сайте – 1 балл за 1 материал</li> </ul>
	2.6.Выступления учителей	- уровень ОУ – 1 балл

	на научно— практически семинарах, конференциях	- уровень муниципальный – 2 балла - уровень областной – 3 балла - уровень федеральный – 4 балла Примечание: за одно выступление
	2.7.Подготовка участников научно – практически конференций и т.д.	- уровень ОУ – 1 балл - уровень муниципальный участник – 4 балла, призер – 6 балла победитель – 8 баллов - уровень региональный участник – 6 баллов, призер – 8 баллов победитель – 10 баллов - уровень федеральный участник – 10 баллов, призер – 13 баллов победитель – 15 баллов Примечание: за каждого участника
	2.8. Участие (победа) в конкурсах профессионального мастерства	Уровень ОУ: - участник – 2 балла, победитель – 5 баллов Уровень муниципальный: -участник – 7баллов, победитель – 10 баллов Уровень региональный: -участник – 10 баллов, победитель – 15 баллов Уровень федеральный: - участник - 20, победитель – 30 баллов
	2.9.Участие в предметной неделе	- уровень класса – 1 балл за каждое мероприятие; - уровень ОУ: участнику -2 балла, ответственному за мероприятие –3 балла.
	2.10.Проведение открытых занятий, мастер – классов, творческих отчетов	- уровень ОУ - 5 баллов - уровень муниципальный - 7 баллов - уровень областной – 9 баллов в период аттестации, предметной недели – 9 баллов
	2.11.Выступления на уровне ОУ (педагогические советы, ШМО и т.д.)	- за одно выступление – до 3-х баллов (в зависимости от сложности подготовки и значимости)
	2.12.Руководство ШМО	- план работы выполнен - 2 балла
3.Участие в мероприятиях повышающих имидж ОУ	3.1.Публикации в СМИ, выступления на конференциях, семинарах, форумах и т.д.	За каждую публикацию или выступление - 2 балла
	3.2.Подготовка мероприятий учителем, выступление на РМО	- уровень ОУ – 2 балла - муниципального уровня – 4 балла - областного уровня – 5 баллов
4.Исполнительская дисциплина	4.1.Качественное и своевременное выполнение отчетной документации	Нет замечаний – 1 балл
	4.2.Качественное и своевременное ведение учебной документации: журналы, в том числе электронные, дневники, тетради обучающихся т.д	Нет замечаний – 1 балл
	4.3.Исполнение обязанностей дежурного учителя	Нет замечаний – 2 балла
5.Выполнение внеплановых работ	5.1 Олимпиады, конкурсы районные: - проверка работ – 2 балла - участие в экспертизе конкурсных работ учащихся и педагогов – 2 балла - участие в работе конкурсного жюри – 2 балла - проверка диагностических, стартовых, рубежных контрольных работ (муниципальных, областных) – 5 баллов 5.2. Другая внеплановая работа: за каждый вид работы – 2 балла (или по согласованию с комиссией по распределению	

	стимулирующего фонда).	
6. Результаты деятельности учителя в качестве классного руководителя	6.1. Профилактика совершения правонарушений учащимися	-отсутствие правонарушений – 2 балла - положительная динамика по этому показателю (снятие с внутришкольного учета, ИДН) – 2 балла
	6.2. Профилактика пропусков уроков	- отсутствие пропусков уроков без уважительной причины – 2 баллов - положительная динамика по этому показателю – 1 баллов
	6.3. Работа по охвату горячим питанием	Охват 100% -1 балл
	6.4. Развитие ученического самоуправления в классе	В системе – 3 балла Разовые мероприятия – 1 балл (наблюдение, отчеты классных руководителей)
	6.5. Организация досуговой деятельности учащихся	Организация экскурсий – 1 балл Организация поездок, культпоходов, турпоходов – до 5 баллов в зависимости о сложности подготовки за каждое мероприятие.
	6.6. Динамика учебных достижений класса (средний балл)	Стабильные показатели – 1балл Позитивная динамика – 2 балла

5.2. Выплаты за качество работы заместителя руководителя ОУ по учебно-воспитательной работе выполняются по критериям, приведенные в таблице 7 настоящего Положения

Таблица 7

критерии	показатели	расчет
Качество и доступность общего образования	1. Показатели качества знаний обучающихся (по итогам четверти)	Математика, русский язык, литература, иностранный язык, физика, химия, информатика: - более 20% - 1 балл - более 30% - 2 балла - более 40% - 3 балла ИЗО, музыка, физическая культура, технология: - более 80% - 1 балл - более 90% - 2 балла - 100% - 3 балла Общеобразовательные предметы (не указанные выше) - более 30% - 1 балл - более 40% - 2 балла - более 50% - 3 балла
	2. Динамика показателей Пропусков уроков без уважительных причин	- на том же уровне – 1 балл - выше – 3 балла
	3. Достижения (качество, обученность) обучающимися в сравнении с предыдущим периодом	- качество: повысилось – 2 балла стабильно – 1 балл - успеваемость: повысилась - 2 балла стабильно – 1 балл
	4. Итоговая и промежуточная аттестация обучающихся	- Значение среднего балла по результатам ОГЭ в сравнении с прошлым учебным годом: на том же уровне – 1 балл выше – 2 балла (по каждому предмету в отдельности); - Значение среднего балла 11-классников по результатам ЕГЭ в сравнении с прошлым учебным годом: на том же уровне – 1 балл выше – 2 балла (по каждому предмету в отдельности); - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников ОП по поводу процедуры переводной

		(итоговой) аттестации – 1 балл
	5.Подготовка педагогами участников (победителей) олимпиад, соревнований, и т.д.	Уровень ОУ: участник - 1 балл, призер- 2 балла победитель – 3 балла Уровень муниципального: участник – 1 балл призер – 3 балла, победитель – 4 балла Уровень региональный: участник – 1 балл призер – 4 балла, победитель – 5 баллов Уровень федеральный: участник - 1 балл призер – 5 баллов,победитель – 6 баллов
	6.Предпрофильная и профильная подготовка	- количество программ курсов по выбору до 10 программ – 1балл, свыше -2 балла - количество программ элективных курсов до 10 программ – 1балл, свыше -2 балла
	7.Сохранность контингента	Нет отсева - 2 балла
Результативность методической и инновационной работы в ОУ	1.Доля разработанных и внедренных методических пособий, рекомендаций по предмету и т.д. в практике школы	- уровень ОУ - 1 балл - уровень муниципальный – 2 балла - уровень региональный – 3 балла Примечание: балл начисляется за каждого
	2.Доля подготовленных публикаций, статей, тезисов учителями для научно – практических, методических журналов, сборников и т.д.	- уровень ОУ - 1 балл - уровень муниципальный – 2 балла - уровень региональный – 3 балла Примечание: балл начисляется за каждого педагога
	3.Наличие нововведений в ОУ сопровождаемых заместителем	- уровень ОУ – 1 балл - уровень муниципальный – 2 балла - уровень региональный – 3 балла
	4.Участие в работе экспериментальных площадок	- уровень ОУ – 1 балл - уровень муниципальный – 2 балла - уровень региональный – 3 балла
	5.Применение учителями ИКТ в учебно-воспитательном процессе	- 10 % и выше – 4 балла -7 – 9 % - 3 балла - 4 – 6 % - 2 балла -3% - 1 балл
	6.Применение учителями инновационных технологий в учебно –воспитательном процессе	- применяют 30% - 3 балла - применяют до 20% - 2 балла - применяют до 10% - 1 балл
	7.Организация и проведение семинаров, совещаний, мастер - классов, участие в работе РМО	- уровень ОУ – 1балл - уровень муниципальный – 2 балла - уровень региональный – 3 балла
	8.Участие ОУ в конкурсах	- уровень ОУ - 1балл - уровень муниципальный – 2 балла - уровень региональный – 3 балла - уровень федеральный – 4балла
	9.Развитие педагогического потенциала (участие учителей ОУ и заместителей)	- - уровень ОУ - 2 балла - уровень муниципальный – 4балла - уровень региональный – 6 баллов -уровень федеральный – 8 баллов
Исполнение годового плана работы ОУ	1.Выполнение годового плана	- на 100% - 10 баллов - на 80% - 8 баллов
	2.Выполнение плана ВОКО	- на 100% - 10 баллов - на 80% - 8 баллов
Создание условий для осуществления УВП	1.Оборудование учебных кабинетов	имеется паспорт кабинета – 1 балл план дооборудования – 2 балла
	2.Соответствие оборудования в учебных кабинетах	- расстановка мебели -1 балл - маркировка мебели –1 балл

	нормам Сан ПиН	
	3.Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и охраны труда в учебных кабинетах	- выполняются – 2 балла
	4.Эстетическое оформление кабинета	- наличие стендов, уголков, цветов – 2 балла
Кадровые ресурсы	1.Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	- стабильность педагогического коллектива – 1балл -своевременное повышение квалификации – 1балл - сохранение молодых специалистов – 1 балл
Участие в мероприятиях, повышающий имидж ОУ	1.Публикации об ОУ, выступления в СМИ	За каждую публикацию – 1балл
	2.Подготовка мероприятий муниципального, регионального уровней на базе ОУ	Количество, степень, активность, участия в подготовке мероприятия: - муниципальный уровень -2 балла - региональный уровень – 3балла
	3.Размещение информации в сети Интернет	- школьный сайт – 2 балла - другие сайты – 2 балла
Исполнительская дисциплина	1.Качественное и своевременное выполнение отчетной документации	Нет замечаний – 2 балла
	2.Качественное и своевременное ведение документации.	Нет замечаний – 2 балла
	3.Выполнение распорядка рабочего времени	Нет замечаний – 2 балла
Выполнение внеплановых работ	- участие в проведении ЕГЭ, - заполнение аттестатов выпускникам школы, - проведение экспертной деятельности во время аттестации педагогических работников, ОУ, и т.д. Примечание: за каждый вид работы 1 балл	

5.3. Выплаты за качество работы заместителя руководителя ОУ по воспитательной работе выполняются по критериям, приведенные в таблице 8 настоящего Положения

Таблица 8

критерии	показатели	расчет
Качество воспитательной работы в ОУ	1. Реализация современной концепции (программы) воспитательной работы.	- имеется в наличии концепция (программа) – 2 балла - реализация задач программы –2 балла - сохранение традиций и их реализация – 2 балла
	2.Формирование гражданственности, патриотизма, уважения к правам и свободам человека	- реализация акций, проектов – 1 балл за мероприятие -усвоение выпускниками школы понятий патриотизм, гражданственность и т.д.: 100% - 5 баллов 90% - 4 балла 80% - 3 балла 70% - 2 балла 60% - 1 балл -организация социально – значимой деятельности: 3-5 дел – 3 балла 6- 10 дел – 4 балла - более 10 дел – 5 баллов
	3.Формирование представлений о нравственности	- реализация акций, проектов – 1 балл за мероприятие -усвоение выпускниками школы понятий совесть, гуманизм, милосердие, такт, этикет и т.д.: 100% - 5 баллов 90% - 4 балла

		80% - 3 балла 70% - 2 балла 60% - 1 балл -организация социально – значимой деятельности: 3-5 дел – 3 балла 6- 10 дел – 4 балла - более 10 дел – 5 баллов
	4. Формирование трудолюбия, готовность к осознанному выбору будущей профессии	- проведение мероприятий по профориентации (сравнении с прошлым периодом): на том же уровне – 1балл, больше – 2 балла - организация дежурства по школе: замечаний нет – 2 балла - усвоение выпускниками школы понятия трудолюбия: 100% - 5 баллов 90% - 4 балла 80% - 3 балла 70% - 2 балла 60% - 1 балл - организация социально – значимой деятельности: 3-5 дел – 3 балла 6- 10 дел – 4 балла - более 10 дел – 5 баллов
	5. Формирование экологической культуры	- реализация акций, проектов – 1 балл за мероприятие -усвоение выпускниками школы понятия экологическая культура: 100% - 5 баллов 90% - 4 балла 80% - 3 балла 70% - 2 балла 60% - 1 балл -организация социально – значимой деятельности: 3-5 дел – 3 балла 6- 10 дел – 4 балла Более 10 дел – 5 баллов
	6. Формирование эстетического отношения к окружающему миру	- реализация акций, проектов – 1 балл за мероприятие -усвоение выпускниками школы понятий эстетика: 100% - 5 баллов 90% - 4 балла 80% - 3 балла 70% - 2 балла 60% - 1 балл -организация социально – значимой деятельности: 3-5 дел – 3 балла 6- 10 дел – 4 балла - более 10 дел – 5 баллов
	7. Формирование активной жизненной позиции	доля классных коллективов, в которых действует орган ученического самоуправления, в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне – 1 балл больше – 2 балла 100% - 5 баллов - количество обучающихся, участвующих в работе ученического самоуправления, в сравнении с предыдущим периодом:

		<p>на том же уровне – 1 балл          выше – 2 балла</p> <p>- наличие изменений в жизни ОУ, внедренных ученическими органами самоуправления - 2 балл</p> <p>- наличие идей на нововведения, предложенных обучающимися и принятых к апробации - 1 балл за идею, 2 балла – за реализацию</p> <p>- реализация акций, проектов – 1 балл за мероприятие</p> <p>- организация социально – значимой деятельности:          3-5 дел – 3 балла          6- 10 дел – 4 балла          - более 10 дел – 5 баллов</p>
	8. Формирование физической культуры, навыков ЗОЖ	<p>- организация и проведение спортивных дел: проводятся по плану – 2 балла</p> <p>- усвоение выпускниками школы понятий здоровый образ жизни, отсутствие вредных привычек:          100% - 5 баллов          90% - 4 балла          80% - 3 балла          70% - 2 балла          60% - 1 балл</p> <p>- организация социально – значимой деятельности:          3-5 дел – 3 балла          6- 10 дел – 4 балла          более 10 дел – 5 баллов</p>
	9. Организация каникулярного отдыха детей	<p>- охвачено 20- 50% детей -1 балл</p> <p>- охвачено 50% детей – 2 балла</p> <p>- охвачено 60% детей – 3 балла</p> <p>- охвачено 70% детей – 4 балла</p>
	10. Сохранность контингента	Нет отсева - 2 балла
Результативность методической и инновационной работы в воспитательном процессе	1. Разработка и внедрение методических пособий, рекомендаций по воспитательной работе	<p>- уровень ОУ - 1 балл</p> <p>- уровень муниципального – 2 балла</p> <p>- уровень областной – 3 балла</p>
	2. Подготовка публикаций, статей, тезисов классными руководителями для научно – практических, методических журналов, сборников и т.д.	<p>- уровень ОУ - 1 балл</p> <p>- уровень муниципального – 2 балла</p> <p>- уровень областной – 3 балла</p>
	3. Участие в работе экспериментальных площадок	<p>- уровень ОУ – 1 балл</p> <p>- уровень муниципального – 2 балла</p> <p>- уровень областной - 3 балла</p>
	4. Применение ИКТ учителями в воспитательном процессе	<p>- применяют 10 % - 4 балла</p> <p>- применяют 7 – 9 % - 3 балла</p> <p>- применяют 4 - 6% - 2 балла</p> <p>- применяют 3% - 1 балл</p>
	5. Применение инновационных технологий в воспитательном процессе	<p>- применяют до 30% - 3 балла</p> <p>- применяют до 20% - 2 балла</p> <p>- применяют до 10% - 1 балл</p>
	6. Организация и проведение семинаров, совещаний, мастер - классов, участие в работе РМО	<p>- уровень ОУ - 1 балл</p> <p>- уровень муниципального – 2 балла</p> <p>- уровень областной – 3 балла</p>
	7. Участие ОУ в конкурсах	<p>- уровень ОУ – 1 балла</p> <p>- уровень муниципального – 2 балла</p> <p>- уровень областной – 3 баллов</p>

		- уровень федеральный – 4 балла
	8. Развитие педагогического потенциала (участие учителей ОУ и его заместителей).	- уровень ОУ - 1 балл - уровень муниципальный – 2 балла - уровень областной – 3 балла - уровень федеральный – 4 балла
Исполнение годового плана работы школы	1. Выполнение годового плана	- на 100% - 10 баллов - на 80% - 8 баллов - на 60% - 2 баллов - на 50% - 1 балл
	2. Выполнение плана ВОКО	- на 100% - 10 баллов - на 80% - 8 баллов - на 60% - 2 баллов - на 50% - 1 балл
Позитивные результаты работы по предупреждению и профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	1. Доля обучающихся, охваченных различными видами контроля	- Наблюдается снижение – 3 балла - стабильно – 1 балл
	2. Доля обучающихся, состоящих на учете ОВД, в сравнении с предыдущим периодом	- Наблюдается снижение – 3 балла - стабильно – 1 балл
	3. Доля преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися в сравнении с предыдущим периодом	- Наблюдается снижение – 3 балла - стабильно – 1 балл
	4. Доля обучающихся, склонных к пропускам учебных занятий без уважительных причин, в сравнении с предыдущим периодом	- Наблюдается снижение – 3 балла - стабильно – 1 балл
	5. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	- имеется банк данных – 2 балла
Охват обучающихся дополнительным образованием	- Более 80% - 70 – 80% - 60 – 70% - 50 – 40% - менее 50%	5 баллов 4 балла 3 балла 2 балла 1 балл
Участие в мероприятиях, повышающих имидж ОУ	1. Публикации об выступлениях в СМИ	1 балл за каждую публикацию (выступление)
	2. Подготовка мероприятий муниципального, областного уровней на базе ОУ	Количество, степень, активность, участия в подготовке мероприятия: - муниципальный уровень – 2 балла - областной уровень – 3 балла
	3. Размещение информации сети Интернет	- школьный сайт - 2 балла - другие сайты – 2 балла - имеют классный сайт – 4 балла
Исполнительская дисциплина	1. Качественное и своевременное выполнение отчетной документации	Нет замечаний – 2 балла
	2. Качественное своевременное ведение документации.	Нет замечаний – 2 балла
	3. Выполнение распорядка рабочего времени	Нет замечаний – 2 балла
Выполнение внеплановых	- участие в проведении ЕГЭ, - заполнение аттестатов выпускникам школы,	

работ	- проведение экспертной деятельности во время аттестации педагогических работников, ОУ и т.д. Примечание: за каждый вид работы 1 балл
-------	--

Установление выплат за качество работы работникам ОУ производится ежемесячно, что позволяет учитывать динамику достижений.

Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы за месяц каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией ОУ, создаваемой на основании приказа директора ОУ

Выплаты за качество работы определяется подсчетом баллов каждому работнику ОУ за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера,

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период на выплату за качество, разделить на максимально возможную сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера за качество конкретного работника на текущий период.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Протокол согласовывается с профсоюзным комитетом.

На основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам ОУ директор школы издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам ОУ за результаты работы за месяц.

Стимулирующие выплаты за качество работы производится ежемесячно.

#### 5.4. Выплаты за сложность работы

Выплаты за сложность работы устанавливаются к базовому окладу (базовому должностному окладу) и учитываются:

- за проверку тетрадей;
- за заведование библиотекой, пришкольным участком;
- за работу в классе – комплекте;
- за организацию горячего питания,
- за организацию подвоза учащихся к месту учебы;
- за руководство ШМО;
- за работу по ГО и ЧС;
- за ведение делопроизводства;
- организация сайта;
- ведение электронных дневников, электронной школы;
- внеклассную работу по физкультуре

Коэффициенты, учитывающие сложность работы, устанавливаются в размерах согласно таблице 9 настоящего Положения

Таблица 9

Виды работ	Коэффициент сложности
Проверка тетрадей учителями Начальных классов русского языка, математики, иностранного языка, истории, физики, химии, биологии, географии, ИЗО, черчения	0,10 0,07 0,06 0,02
Заведование паспортизированным учебным кабинетом специализированным учебным кабинетом (физики, химии, биологии, информатики) при отсутствии лаборанта, мастерскими, кабинетом обслуживающего труда спортивным залом	0,10 0,06 0,05 0,03

библиотекой	0,10
пришкольным участком	0,10
Внеклассная работа по физкультуре	0,07
Учителю физкультуры в период лыжной подготовки (3 четверть)	0,07
Организация работы с электронными дневниками учащихся	0,05
Работа с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации по охране прав детства	0,03
Организация подвоза учащихся к месту учебы	сумма
Организация горячего питания учащихся	0,03
Руководство РМО	0,02
Работа по ГО	0,10
Работа по ПБ, ОТ,ТБ	0,10
Руководство музеем	0,10
Организация работы школьного сайта	0,10
Ведение электронных дневников	сумма

Выплата за сложность устанавливается приказом руководителя учреждения сроком на 1 год.

5.5. Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

5.6. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые:

- при подготовке объектов к учебному году;
- при подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

5.7. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременное премирование работников ОУ осуществляется на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты

5.8. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат: надбавок, доплат, премий.

Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) являются:

- не выполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников образовательного учреждения;
- применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- не выполнение приказов образовательного учреждения.

## **VI. Другие вопросы оплаты труда работников образовательных учреждений**

6.1. Работникам учреждений может оказываться материальная помощь в порядке, установленном учреждением.

6.2. Материальная помощь может выплачиваться на основании заявления работника в связи со смертью близких родственников, уходом в ежегодный основной оплачиваемый отпуск, болезнью сотрудника, тяжелым материальным положением и т.д. и приложения соответствующих документов (например, справка о смерти близкого родственника, заявления об уходе в отпуск и т.д.).

6.3. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается за счет экономии по фонду оплаты труда. На выплату материальной помощи могут использоваться средства, полученные за счет разрешенных видов деятельности.

6.4. Работникам учреждений при наличии финансовых средств могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в связи с уходом в ежегодный основной оплачиваемый отпуск, выходом на пенсию и юбилейными датами, к праздникам).

**Порядок определения стажа педагогической деятельности для педагогических работников**

1. В стаж педагогической деятельности засчитывается время работы в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, по педагогическим должностям на условиях полного и неполного рабочего времени, в том числе при работе по совместительству.

2. Продолжительность стажа педагогической деятельности устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

3. Вопросы исчисления стажа педагогической деятельности рассматривается администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом (иными представителями работников).

4. В стаж педагогической деятельности засчитывается:

- фактически проработанное время;
- 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, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых педагогических должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком.

5. Стаж педагогической деятельности не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одного муниципального образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;
- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;
- при поступлении на педагогическую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органе управления образованием предшествовала педагогическая работа;
- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службы, если службе непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлении на работу не превысил трех месяцев;
- при поступлении на педагогическую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;
- при поступлении на педагогическую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;
- при поступлении на педагогическую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;
- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);
- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы

вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

Согласовано  
председатель ПК

М.А. Кожухова

Утверждаю

директор МКОУ «Ильинская СОШ»  
Т.В.Егорова

### СОГЛАШЕНИЕ

по проведению мероприятий по охране труда на 2015 год в МКОУ «Ильинская средняя общеобразовательная школа»

09 января 2015 года мы, нижеподписавшиеся: директор школы Егорова Т.В. и председатель профсоюзного комитета Кожухова М.А. заключили настоящее соглашение в том, что дирекция школы обязуется в течение учебного года выполнить следующие мероприятия:

#### Соглашение по охране труда на 2015 год.

Содержание мероприятий, работ	Единица учета	Количество	Стоимость, руб.	Срок исполнения	ответственные
<b>I. Организационные мероприятия</b>					
Осуществление административно-общественного контроля ОТ				В течение года	I – учителя II- заместители директора III-директор
Проведение испытаний отопительной системы				август	Дир. школы завхоз
Обновление инструкций и правил по ОТ в учебных кабинетах				По мере необходимости	Учителя - предметники
Регулярные проверки освещения				В теч. года	завхоз
Проведение обучения и инструктирования работников и учащихся				В течение года	Директор, заместители, классные руководители, учителя - предметники
Организация проведения специальной оценки условий труда		3	7214,40	IV квартал 2015 г.	директор
<b>II. Технические мероприятия</b>					
Своевременный ремонт оборудования			3000	В течение года	Рабочий по ремонту
Испытание				Май, август	Учителя

спортивного оборудования					физкультуры, отв. по ОТ
Замена ламп накаливания на энергосберегающие в учебных кабинетах	шт.	20	2400	В теч. года	Дир. школы, завхоз
<b>III. Санитарно-гигиенические мероприятия</b>					
Установка рационального режима труда и отдыха работников и обучающихся:				По четвертям	Зам. директора по УВР
Организация медосмотра работников школы	Чел.	49	70000	По графику	Директор
Оборудование кабинетов повышенной опасности аптечками	шт.	3	300	Август, май	Дир. школы, завхоз
Своевременное обслуживание санитарно-бытовых помещений			1000	В течение года	Технический персонал, рабочий по ремонту
Соблюдение требований освещенности, вентиляции, уровня шума. Соблюдение температурного режима в соответствии с СанПиНами				В течение года	Учителя-предметники  Директор
Своевременное обеспечение спецодеждой	шт.	7	2000	По мере необходимости	Дир. школы, завхоз
Итого			78700 руб.		

Перечень  
профессий работников, получающих бесплатно  
смывающие и обезвреживающие средства

№ п/п	Наименование профессий работников	Наименование структурного подразделения	Наименование смывающего и обезвреживающего средства	Норма выдачи в месяц
1.	Уборщица служебных помещений	школа	Мыло туалетное	200 г

## ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное  
получение специальной одежды, специальной обуви и других средств

индивидуальной защиты

*(нормы утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением")*

Пункт Приказа Минтруда от 09.12.2014 N 997н	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
171.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <u>или</u>	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
60.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		При работе в овощехранилищах дополнительно:	
		Жилет утепленный	1 шт.
		Валенки с резиновым низом	по поясам
32.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар

В данном документе пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью пятьдесят один лист

Директор школы: Егорова

Егорова Т.В.

Председатель профкома: Кожухова

Кожухова М.А.

