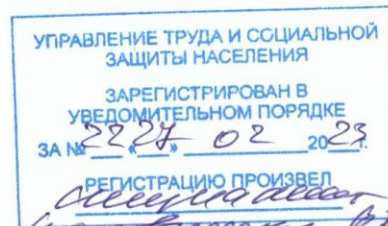


**КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР**
**Муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7
с.Отказное Советского района»
на 2023- 2025 годы**

с.Отказное

2023г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОУ «СОШ № 7 с.Отказного» (далее – учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон №273-ФЗ);
- Закон Ставропольского края от 01.03.2007 г. №6-кз «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда»;
- Соглашение между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Региональным союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края (далее - отраслевое соглашение);
- Отраслевое соглашение по учреждениям, находящимся в ведении управления образования администрации Советского городского округа Ставропольского края.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора школы Руденко Галина Викторовна (далее - работодатель);
- работники учреждения в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации Пивоварова Светлана Анатольевна (далее – профсоюзный комитет).

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

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

1.6. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию в лице профсоюзного комитета, единственным полномочным представителем работников учреждения при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, приема, увольнения, а также по вопросам предоставления социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

- учёт мнения профсоюзного комитета (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,

- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях учреждения с целью защиты трудовых прав работников и др.

1.7. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с профсоюзным комитетом по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, и не позднее чем в пять рабочих дней сообщать профсоюзному комитету свой мотивированный ответ по каждому вопросу;
- работодатель принимает на себя обязательство информировать профсоюзный комитет о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путём предоставления профсоюзному комитету копий документов о принятии таких решений в течение пяти рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;
- работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;
- профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

1.8. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию профсоюзного комитета отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства, осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

В случаях, когда спор, связанный с применением коллективного договора, не был разрешен оперативно, он подлежит рассмотрению в соответствии с действующим законодательством РФ.

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

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать

положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в учреждении, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель знакомит работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.3. Трудовые договоры с работниками заключаются в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.4. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом учреждения, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ (оформляется путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, являющегося неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора).

Обеспечивается своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.6. Трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.7. При заключении трудового договора может предусматриваться условие об испытании.

Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в статье 70 ТК РФ не устанавливается для:

- педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию;
- педагогических работников, успешно прошедших ранее, не более трёх лет назад, аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- многодетных матерей (отцов);
- бывших работников учреждения, уволенных по сокращению численности или штата в течение 2-х лет после увольнения и др.

2.8. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие

достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.9. Работодатель обязуется:

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

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

2.9.3. При составлении штатного расписания определять наименование должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников учреждения.

2.10. Трудовые отношения с педагогическими работниками.

2.10.1. Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией учреждения соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона 273-ФЗ.

2.10.2. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.10.3. Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах учреждения, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом учреждения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.10.4. Объём педагогической работы педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями Приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ 1601) и утверждается локальным нормативным актом учреждения.

Объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

В трудовом договоре с педагогическим работником предусматривается, что объём учебной нагрузки может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.10.5. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, реализующими основные образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

2.10.6. Работодатель обязуется руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений) рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности только следующих обязанностей, связанных с:

а) участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе и с иными видами работ, требующих составления и заполнение педагогическими работниками документации.

2.10.7. Работодатель обязуется способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.11. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

Предупреждать работника письменно об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца.

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель обязуется:

3.1. Обеспечивать в полном объеме выполнение Трудового кодекса Российской Федерации и Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»:

при проведении мероприятий, связанных с высвобождением работников по причинам ликвидации, сокращения численности или штата, перехода на неполный режим рабочего времени;

по своевременному информированию ГКУ «Центр занятости населения Советского района» о наличии вакантных рабочих мест (должностей), в том числе в счет установленной квоты для инвалидов, отдельных категорий несовершеннолетних граждан и молодежи, о предстоящем высвобождении работников, введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, приостановке производства.

3.2. В соответствии с Законом Ставропольского края от 11 марта 2004 г. № 14-кз "О квотировании рабочих мест для инвалидов" (принят постановлением Государственной Думы Ставропольского края от 26 февраля 2004 г. N 734-III ГДСК) установить квоту численности работников в размере 2 процентов среднесписочной численности работников, но не менее одного рабочего места.

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

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или нагрузки, проекты приказов о сокращении

численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

Массовым является увольнение в случаях:

- ликвидации учреждения;
- сокращения численности или штата работников учреждения в количестве 10 и более работников в течение 30 дней.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп обучающихся.

3.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ имеют также:

- работники, совмещающие работу с обучением;
- работники, отнесенных в установленном порядке к категориям граждан предпенсионного возраста;
- работники, проработавших в учреждении свыше 10 лет;
- работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- лица, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

3.5. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации учреждения) время для поиска работы (6 часов в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.

3.6. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3,5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

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

3.8. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в учреждении и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания учреждения.

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

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. При регулировании вопросов оплаты труда работодатель и профсоюзный комитет исходят из того, что система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых краевым (муниципальным) бюджетом на увеличение фонда оплаты труда работников учреждения, преимущественно на увеличение базовой части фонда оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения;

мнения (согласования) профсоюзного комитета.

4.2. При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников (учителя, педагоги дополнительного образования, воспитатели и др.), для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- выплаты компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

4.3. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

привила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с профкомом (принцип прозрачности).

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

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

Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в учреждении создается комиссия в составе представителей работодателя и профсоюзного комитета. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. Заседания комиссии проводить в соответствии с положением или регламентом работы комиссии

4.4. Фонд оплаты труда учреждения формируется работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от платных услуг и приносящей доход деятельности.

В целях повышения социального статуса работников, престижа педагогической профессии и мотивации труда работодатель ежегодно осуществляет увеличение фонда оплаты труда работников на величину фактической инфляции за предыдущий период в соответствии с федеральными, краевыми и муниципальными нормативными актами.

4.5. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ставропольского края, Советского городского округа Ставропольского края, Положением об оплате труда работников учреждения (**Приложение №3,4,5**).

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

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

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию, сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

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

- составляющий не более двух лет до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (прил.№7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. №400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. №350);
- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения, сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

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

Педагогическим работникам продлевается на один год с момента выхода на работу оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течении первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии с ст. 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

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

4.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.13. При режиме работы с перерывом более 2 часов работнику устанавливается доплата в размере 30% заработной платы (ст. 105 ТК РФ, п.3.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536).

4.14. Наполняемость классов определяется исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в учреждении, в том числе с учётом:

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

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

- не менее 3,5 м² на 1 обучающегося при организации групповых форм работы и индивидуальных занятий.

При несоблюдении указанных требований к наполняемости классов, приводящем к превышению количества обучающихся в классе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при увеличении объёма выполняемой работы (статья 151 ТК РФ) в размере 50% от оклада.

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

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

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

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

4.19. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство, проверка тетрадей, руководство методическими комиссиями и другими видами работ), не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, относятся к виду выплат компенсационного характера «за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

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

Выплата за классное руководство устанавливается в соответствии письмом Минпросвещения России от 28 мая 2020 г. №ВБ-1159/08 и от 7 сентября 2020 №ВБ-1700/08 и постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. №850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя».

Выплата за классное руководство учитывается и выплачивается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, во время нахождения классного руководителя в командировке, в период каникул, установленных для обучающихся, а также в периоды отмены занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим условиям.

Выплата за классное руководство педагогическим работникам учреждения устанавливается с учетом следующих положений:

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

- преимущественность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

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

4.20. Педагогическим работникам, участвующим в подготовке и проведении ЕГЭ в режиме санитарно-эпидемиологических ограничений, устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность в особых условиях труда.

4.21. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в учреждении не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается в течение первых трёх лет ежемесячная стимулирующая выплата в размере от 1000 рублей до 50% ставки заработной платы.

4.22. Работнику, отработавшему норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивать заработную плату в размере не ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законодательством.

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

4.23. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме: 27 числа - за первую половину месяца и 12 числа - за вторую половину месяца перечислением заработной платы на лицевой счет в банке за счет работодателя.

Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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

4.24. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, форма которого утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, 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.

4.25. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать ставку заработной платы, должностной оклад (оклад) работника за отработанное время, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом. Выплата стимулирующего характера, начисляемая по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

4.26. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

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

4.28. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае

приостановки работы, работодатель производит их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/100 ключевой ставки Центрального Банка РФ.

4.28. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми по согласованию с профсоюзным комитетом (приложение №6) в случаях:

- смерти близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры), смерти работника;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- в целях усиления социальной защиты работников.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются Приказом №1601.

5.1.1. 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 учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учётом особенностей, установленных Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ №536);

5.1.2. Фактический объём учебной работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (далее – учитель), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем чтобы учитель знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения учителя в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, фактического объёма учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах.

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки учителей при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 прил.2 к Приказу №1601.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 прил.2 к Приказу №1601, в том числе:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

Высвобождающаяся в связи с увольнением учителей, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем учителям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

При возложении на учителей, для которых учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

5.1.3. Руководитель, заместители руководителя и другие работники учреждения помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 прил.2 к Приказу №1601, осуществлять в учреждении без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, учреждений дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

5.1.5. Для работников и руководителей учреждений, расположенных в сельской местности, из числа женщин в соответствии со статьёй 263.1. ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.1.6. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

5.1.7. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных Приказами №1601 и №536.

5.1.8. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия с учётом особенностей, предусмотренных пунктом 2.3 приложения к Приказу №536.

5.1.9. За педагогическими работниками, привлекаемыми в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации.

5.1.10. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников учреждения устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

Режим рабочего времени работников в течение недели (*шестидневная или пятидневная*) с (*соответственно с одним или двумя*) выходными днями в неделю, а также распределение объёма учебной нагрузки учителей в течение дня (недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий (**приложение 2**).

Общим выходным днем является воскресенье.

5.1.11. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением перерывов более двух часов подряд, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

При составлении расписаний занятий учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени учителей с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием («окна»), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебными занятиями (уроками) для обучающихся.

5.1.12. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям и иным педагогическим работникам, поименованным в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых Приказом №536, предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует учреждение), свободные для работников, ведущих педагогическую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется.

5.1.13. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

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

Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности учреждения по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В указанные периоды, педагогические и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников учреждения в каникулярное время.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов соответствующего обучения, установленного до начала каникул.

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

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

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

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

5.1.14. Работодатель обязуется не допускать привлечения работников к сверхурочным работам более чем 120 часов в год и только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 99 ТК РФ).

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

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

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

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

5.1.16. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.1.17. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

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

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи может не устанавливаться, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (отдельно в специально отведённом для этой цели помещении).

5.1.19. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон

оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определённых статьёй 122 ТК РФ.

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.

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается.

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

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.

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

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

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

- за работу с вредными условиями труда 7 календарных дней;
- за ненормированный рабочий день 3 календарных дней (**приложение №7**);
- в иных случаях.

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

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого составляет не менее 3-х календарных дней.

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, работу с вредными и (или) опасными условиями труда (с учётом результатов специальной оценки условий труда) определяется учреждением самостоятельно в коллективном договоре или в локальном нормативном акте (**приложение №7**), принимаемом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке и продолжительностью не менее количества календарных дней, установленных статьёй 119 ТК РФ.

По письменному заявлению работника, работающего на условиях полного рабочего времени в рамках его установленной продолжительности, а также при наличии у учреждения производственных и финансовых возможностей работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в течение года без предоставления листа нетрудоспособности продолжительностью 5 календарных дней.

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

5.1.22. На основании листка нетрудоспособности 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.

5.1.23. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работодатель учитывает, 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 подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

5.1.24. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования - 2 календарных дней;

- рождения ребёнка – 3 календарных дней;

- бракосочетания детей работников – 3 календарных дней;

- бракосочетания работника – 3 календарных дней;

- похорон близких родственников – 3 календарных дней;

- не освобождённой работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: председателю – 2 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 3 календарный день;

- иные случаи.

5.1.25. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

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

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

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

- тяжелого заболевания близкого родственника – 10 календарных дней;

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 4 календарных дней в году;

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

5.1.28. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы,

приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

5.1.29. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон или закрепляются в Положении об условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года (**Приложение № 8**).

5.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

5.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

5.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

5.2.4. Принимать участие в совершенствовании регулирования другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, поименованных в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых Приказом №536.

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

Дополнительный день отдыха предоставляется как в первый, так и во второй этап вакцинации (если вакцинация производится двухкомпонентной вакциной) либо один раз (если вакцинация производится однокомпонентной вакциной).

По согласованию с работодателем дополнительные дни отдыха могут быть использованы работником в другое, не совпадающее с периодами вакцинации время.

Дополнительные дни отдыха предоставляются по заявлению работника и оформляются приказом работодателя.

В подтверждение обоснованности предоставления дополнительных дней отдыха в течение трех рабочих дней после прохождения вакцинации работник обязан предоставить работодателю справку медицинского учреждения о прохождении вакцинации от COVID-19 либо сертификат профилактической прививки от COVID-19, полученный на официальном интернет-портале государственных услуг (далее - подтверждающие документы). Подтверждающие документы необходимо приобщать к приказам о предоставлении дополнительных дней отдыха.

Непредставление подтверждающих документов является основанием для рассмотрения вопроса о применении к работнику дисциплинарного взыскания.

Дополнительные дни отдыха оплачиваются в размере среднего заработка работника.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

6.1. Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников.

6.2. Стороны договорились о том, что:

6.2.1. Педагогические работники учреждения, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, пользуются правом на предоставление компенсации в размере 100% фактически произведенных расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. За педагогическими работниками учреждения сельских населенных пунктов, перешедшими на пенсию и проработавшими в этих учреждениях не менее 10 лет, сохраняется право на

предоставление компенсации в размере 100% фактически произведенных расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения

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

6.2.3. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании работников, на заседаниях управляющего совета учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

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

6.2.5. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников учреждения, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников учреждения, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств учреждения санаторно-курортным лечением, спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

6.3. Работодатель обязуется:

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

6.3.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников учреждения к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками учреждения.

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

6.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников учреждения и членов их семей.

6.3.6. Выплачивать единовременное пособие при увольнении по собственному желанию в связи с выходом либо в связи с приобретением права на досрочную страховую пенсию по старости в размере одного оклада учителя за счет средств работодателя.

6.3.7. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребёнка.

6.3.8. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем.

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

6.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

6.4.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

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

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции учреждения;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней и др.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни учреждения и системе образования;
- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте учреждения, официальных группах учреждения в социальных сетях, СМИ и др.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

7.1.1. безопасность работников при проведении образовательного процесса, эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

7.1.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

7.1.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

7.1.4. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

7.1.5. разработку и внедрение программы «нулевого травматизма».

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

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

Контроль за своевременным расходованием средств, направляемых на мероприятия по охране труда, по смете возложить на представителя от работодателя на заместителя директора по административно-хозяйственной части Коробкину В.А., от профкома – на председателя профсоюзной организации Пивоварову С.А.

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

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

7.1.9. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты (Приложение №10) и смывающих средств (Приложение №11), прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

7.1.10. оснащение средствами коллективной защиты;

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

7.1.12. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты. Приобретение отдельных приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, непосредственно предназначенных для обеспечения безопасности работников и (или) контроля за безопасным ведением работ в рамках технологических процессов;

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

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

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

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

7.1.17. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Принятие мер по их предупреждению, разработку мероприятий по улучшению

условий и охраны труда. От работника понадобится заявление для того, чтобы зарегистрировать микротравму и выяснить обстоятельства, по которым она возникла. Учет микротравм ведется в отдельном журнале, в который вносятся сведения о пострадавшем, дату, время и место, когда получил микротравмы, обстоятельства и причины. Для того, чтобы расследовать микротравму, создать приказом комиссию из не менее чем трех человек;

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

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

7.1.20. информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

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

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

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

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

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

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

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

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

7.1.29. установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях;

7.1.30. наличие оборудованного помещения для отдыха работников и приема пищи.

7.2. Проведение мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе:

- организацию и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО);

- организацию и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК);

- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

- устройство новых и (или) реконструкцию имеющихся помещений и площадок для занятий спортом.

- создание и развитие физкультурно-спортивного клуба в целях привлечения работников к занятиям физической культурой и спортом.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.4. Стороны совместно:

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

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

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

- ежемесячно проводят «Дни охраны труда»;

- обеспечивают работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий;

7.5. Права работников при обеспечении им охраны труда:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

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

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

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

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

- обучение по охране труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра и др.

7.6. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового кодекса Российской Федерации, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7.7. Профсоюзный комитет обязуется:

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

7.7.2. Координировать работу уполномоченного (доверенного) лица по охране труда первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных классах, лабораториях, производственных и других помещениях.

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

7.7.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

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

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

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

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

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

8. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

8.1. Стороны подтверждают:

- к молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет – принятые на работу в учреждение в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования;
- правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональные образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;
- в случае нахождения молодого специалиста в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком в течение первых трех лет со дня окончания образовательной организации срок действия рекомендуемого размера выплат молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности, продлевается до трех лет фактической работы после выхода работника из отпуска.

8.2. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в учреждении:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в учреждении с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;
- создание совета (комиссии) молодых педагогов.

8.3. Профсоюзный комитет совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в учреждении;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами учреждения, организаций Профсоюза.

8.4. Профсоюзный комитет утверждает план работы совета (комиссии) молодых педагогов, участвует в его реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

8.5. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе совета (комиссии) молодых педагогов;
- высвобождать при составлении расписаний учебных занятий, если это предусмотрено правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором, не менее одного свободного дня в неделю для лиц из числа молодых педагогов (в том числе учителей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей и др.) в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания учебных курсов, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с детьми;

- обеспечить право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в учреждении с целью создания условий для раскрытия творческого потенциала молодых педагогов (участие в оздоровительно-спортивной работе, интеллектуально-культурном развитии обучающихся, туризме, техническом моделировании, художественно-творческой и научно - практической деятельности и др.);

- обеспечивать установленные в учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения (перечислить);

- предоставлять совету (комиссии) молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

8.6. Председатель совета (комиссии) молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;
- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

9. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

9.1. Стороны договорились о том, что:

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

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

9.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

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

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

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определенная с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

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

9.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

9.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

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

9.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд учреждения.

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

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

10. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

10.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

10.1.1. вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности;

10.1.2. проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам;

10.1.3. обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников;

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

10.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами Ставропольского края, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

10.2.1. обеспечивать ежемесячное и бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профсоюзный комитет представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном профсоюзным комитетом, но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ);

10.2.2. при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

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

10.2.4. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзного комитета по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

10.2.5. решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия профсоюзного комитета;

10.2.6. обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена профсоюзного комитета) учреждения членом наблюдательного совета.

10.3. Взаимодействие работодателя с профсоюзным комитетом осуществляется посредством:

- учёта мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;
- учёта мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

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

10.4. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом осуществляет:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;
- установление системы оплаты труда;
- утверждает формы расчетного листка;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- установление размера повышения заработной платы в ночное время;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- применение систем нормирования труда;
- изменение условий труда;
- оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ),
- оплату труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ)
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие Положения о дополнительных отпусках;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением.

10.5. Работодатель с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета:

- принимает решения о массовых увольнениях;
- принимает решение о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);
- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
- устанавливает режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа (статья 105 ТК РФ);
- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- принимает решение о введении, замене и пересмотре норм труда (статья 162 ТК РФ);
- утверждает перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- составляет график сменности (статья 103 ТК РФ);
- утверждает правила внутреннего трудового распорядка;
- устанавливает сроки выплаты заработной платы работников;
- принимает локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);
- устанавливает сроки выплаты заработной платы;
- утверждает конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ);
- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
- принимает решения о применении дисциплинарного взыскания в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
- принимает решение о снятии дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);
- создает комиссию по охране труда;

- утверждает правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
- определяет сроки проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- производит расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами

Профсоюза, по следующим основаниям:

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

другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.);

- принимает решение о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза (статья 82 ТК РФ);

- иные вопросы

10.6. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

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

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования;

- охраной труда в учреждении;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

- соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения;

- по другим вопросам социально-трудового характера

10.6.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

10.6.7. Участвовать в формировании в учреждении системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

10.6.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

10.6.9. Принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности.

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

10.6.11. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности Профсоюза.

10.6.12. Содействовать оздоровлению детей работников учреждения.

10.6.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников учреждения.

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

10.6.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (без учёта мотивированного мнения)

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

10.6.17. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

10.1.18. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

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

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

10.1.21. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11.1. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов устанавливаются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Права и гарантии деятельности профсоюзных органов реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Соглашения между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Региональным Союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья»; Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края; Отраслевого соглашения по учреждениям, находящимся в ведении управления образования администрации Советского городского округа, Устава учреждения; настоящего коллективного договора.

11.2. Работодатель:

11.2.1. предоставляет профсоюзному комитету независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профсоюзного комитета, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании учреждения;

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

11.2.3. не препятствует представителям профсоюзного комитета, правовому и техническому инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатному осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

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

11.2.5. привлекает представителей профсоюзного комитета для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

11.2.6. предоставляет профсоюзному комитету по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

11.2.7. обеспечивает участие профсоюзного комитета в работе органов управления учреждения (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом;

11.2.8. предоставляет председателю первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатным правовым инспектором труда Профсоюза, 2 раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 3 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

11.2.9. предоставляет возможность уполномоченному по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 2 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в учреждении, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства 2 раза в год в течение не менее 3 дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

11.2.10. предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 3 календарных дней, уполномоченному по охране труда – 3 календарных дня.

11.2.11. в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и профсоюзного комитета за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении учреждением устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения:

председателю первичной профсоюзной организации не менее 25% ставки заработной платы (должностного оклада);

уполномоченному по охране труда_ 10%;

11.2.12. ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере не менее 4.500 рублей на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения и членами их семей в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом учреждения, принимаемым по согласованию с профсоюзным комитетом;

11.3. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы:

11.3.1. члены профсоюзного комитета, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора;

11.3.2. члены профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профсоюзного комитета подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

11.4. Члены профсоюзного комитета включаются в состав аттестационной комиссии учреждения, комиссии учреждения по определению учебной нагрузки педагогических работников распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, расследованию несчастных случаев; проверке готовности учреждения к новому учебному году и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

11.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности учреждения учитывается при награждении и поощрении работников.

11.6. Стороны совместно:

11.6.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам учреждения;

11.6.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и профсоюзного комитета по реализации уставных задач Профсоюза.

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

11.7.1. работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;

11.7.2. увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя (заместителя) профсоюзной организации – с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

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

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

12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора учреждения.

12.2. Стороны договорились и обязуются:

12.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

12.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

12.2.3. Результаты работы комиссии по подведению итогов выполнения настоящего коллективного договора доводить до сведения работников на общем собрании не реже 1 раза в год и размещать на сайте учреждения.

12.2.4. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение тридцати дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

12.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям профсоюзного комитета.

12.2.7. Профсоюзный комитет отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к профсоюзному комитету, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников учреждения в течение семи дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

13.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора профсоюзный комитет доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

13.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

13.4. Каждый принимаемый на работу в учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

13.5. Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу 25 декабря 2022 года. (в соответствии со ст.43 ТК РФ коллективный договор заключается на срок не более трех лет).

13.6. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

13.7. 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.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

13.9. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

13.10. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

13.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

13.13. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

От работодателя:

Директор МОУ «СОШ № 7 с.Отказного»

Руденко Г.В.

М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

Пивоварова С.А.

М.П.

Приложение №1

Состав комиссии по контролю за выполнением коллективного договора.

От работодателя

Руденко Г.В. - директор

Богданова Е.А.- заместитель директора по ВР

От работников

Пивоварова С.А. – председатель

профсоюзного комитета

Коробкина В.А. – завхоз

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
МОУ «СРЕДНЯЯ ОУЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 7
С.ОТКАЗНОГО СОВЕТСКОГО РАЙОНА»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка школы являются локальным нормативным актом МОУ «СОШ № 7 с.Отказного» (далее – учреждение), являются приложением к коллективному договору и распространяются на всех работников учреждения.

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

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

1.4. Правила обсуждены общим собранием трудового коллектива, утверждены работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Порядок приема на работу.

2.1.1. Работник реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

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

2.1.3. При приеме на работу работник обязан предъявить работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, подтверждающий образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

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

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

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

2.1.6. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.1.7. На каждого работника оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. С каждой записью, вносимой на основании приказа работодателя в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

2.1.8. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под расписку) с учредительными документами и локальными правовыми актами школы, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами образовательного учреждения, упомянутыми в трудовом договоре.

2.2. Отказ в приеме на работу.

2.2.1. К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

имеющие неснятую и непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

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

2.2.3. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

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

2.3. Изменение трудового договора.

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

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

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

2.3.4. Изменение определенных сторонами трудового договора.

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

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

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.5. Отстранение от работы.

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;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

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

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

2.4. Прекращение трудового договора.

2.4.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации);

истечение срока трудового договора (статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации);

расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 71 и 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

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

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

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

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

отказ работника от перевода в другую местность вместе с работодателем;

обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

2.4.2. Трудовые отношения с работниками, помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, могут быть прекращены по инициативе работодателя в случаях:

- повторного в течение одного года грубого нарушения Устава учреждения;
- применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

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

2.4.3. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора возможно донести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день его работы.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации), положением о режиме рабочего времени педагогических работников образовательной организации, а также расписанием учебных занятий и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения и трудовым договором, годовым календарным учебным графиком.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, для женщин – 36 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников, для женщин, работающих в учреждении в сельской местности, в отношении которых продолжительность рабочего времени определяет Постановлением 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», для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

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

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

3.4.2. Трудовой договор в соответствии со ст.93 Трудового кодекса Российской Федерации может быть заключен на условиях работы с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей:

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

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

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

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

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

3.9. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается работодателем. График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

3.10. Уроки в учреждении начинаются в 8.30 часов по расписанию, утвержденному работодателем.

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе своевременно предупреждает учителей и учащихся о замене уроков.

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

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

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

3.11. Руководители:

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

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

лаборант (0,5 ставки): с 08.00 до 11-30 часов;

секретарь руководителя, гардеробщик, уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий:

понедельник – пятница: женщины: с 08.00 до 15.20 часов, обед с 12.00 до 13.00 часов; мужчины: с 08.00 до 16.00 часов, обед с 12.00 до 13.00 часов;

суббота (женщины и мужчины) с 8-00 до 14-00, перерыв с 12.00 до 13.00;

сторожа работают посменно, согласно графику сменности с 17.00 до 08.00, воскресенье и праздничные дни с 08.00 до 08.00 (24 часа), время перерыва для приема пищи предоставляется в течение рабочего дня и включается в рабочее время (на рабочем месте). График сменности объявляются работникам под расписку и вывешивается на видном месте, не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

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

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

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

За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются.

3.15. Педагогическим работникам школы предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

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

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

3.17. Замена отпуска денежной компенсацией допускается в соответствии со ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.18. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до начала отпуска.

3.19. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен:

при временной нетрудоспособности работника;

при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;

в других случаях, предусмотренных законодательством (ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.20. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования - 2 календарных дней;
- рождения ребёнка – 3 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дней;
- бракосочетания работника – 3 календарных дней;
- похорон близких родственников – 3 календарных дней;
- не освобождённой работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: председателю – 2 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарный день;
- иные случаи.

3.21. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий);
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения работодателя образовательного учреждения;
- входить в класс после начала урока (занятия). Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель образовательного учреждения и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся (воспитанников).

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

К компетенции работодателя относятся вопросы осуществления текущего руководства деятельностью, за исключением вопросов, отнесенных федеральными законами, законами Ставропольского края и постановлениями, и распоряжениями администрации Советского городского округа Ставропольского края или уставом учреждения к компетенции Учредителя, Управляющего совета или иных органов учреждения.

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда и др.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации;

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

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

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

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

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

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

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

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

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

5. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

5.1. Работник имеет право на:

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

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.2. Работник обязан:

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

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

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

своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда;

принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса;

содержать свое рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся.

6. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

6.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся (воспитанников), новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника (ст. 191 Трудового кодекса Российской Федерации):

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

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

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

6.4. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и др. (ст. 191 Трудового кодекса Российской Федерации).

7. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

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

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

7.3. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (документы, устанавливающие трудовые обязанности работников образовательных учреждений, перечислены выше), администрация вправе применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации):

замечание;
выговор;
увольнение по соответствующим основаниям.

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

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

7.6. Взыскание должно быть наложено работодателем в соответствии с его Уставом.

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

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

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

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

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

7.11. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

7.11.1. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.11.2. 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.

7.11.3. 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.

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

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

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

7.12. В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения и (или) в суд.

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

8. ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

8.2. Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

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

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

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

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за

ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки;

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

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

8.3. Все работники, включая руководителей, обязаны:

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Приложение №3

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 7
с.Отказного Советского района»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения МОУ «Средняя общеобразовательная школа №7 с.Отказного» Советского района Ставропольского края (далее – Положение, учреждение) разработано в соответствии с Постановления администрации Советского городского округа Ставропольского края от 24 ноября 2021 года №1290 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Советского городского округа Ставропольского края», Постановления администрации Советского городского округа Ставропольского края от 24 ноября 2021 года №1291 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений Советского городского округа Ставропольского края, подведомственных управлению образования администрации Советского городского округа Ставропольского края» в целях повышения материальной заинтересованности работников учреждения, реализации показателей эффективности деятельности, улучшения качества оказываемых образовательных услуг и совершенствования системы оплаты труда.

1.2. Система оплаты труда руководителя и работников учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего положения.

Заработная плата руководителя и работников учреждения состоит из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.3. Размеры должностных окладов (оклада) и ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно разделу II настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с управлением образования администрации Советского городского округа Ставропольского края и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного образовательного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления

соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с Положением, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

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

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

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

1.8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам учреждения приведен в разделе VI Положения.

1.9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения (за исключением учреждений дополнительного образования спортивной направленности) приведен в разделе VII Положения.

1.10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения приведены в разделе VIII Положения.

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

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

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

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

1.15. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя учреждения, его заместителей) учреждения устанавливается в кратности 3.

Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

1.16. Размеры должностных окладов работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников образовательного учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами

Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации или Правительства Ставропольского края установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на установленную штатным расписанием численность работников МОУ «СОШ № 7 с.Отказного» (без учета численности работников, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации или Правительства Ставропольского края установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Размеры окладов работников учреждения после увеличения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

2.1. Должностные оклады руководителя учреждения устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Руководитель (директор)	19489	18254	17126	16108

2.1.1. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется приказом управления образования администрации Советского городского округа Ставропольского края.

2.1.2. В размер должностного оклада руководителя учреждения включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

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

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

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя (директора), имеющий 1 квалификационную категорию или прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности и имеющий стаж работы в должности заместителя руководителя от 0 до 3 лет;	15499	14529	13650	12852
	имеющий высшую квалификационную категорию или прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности и имеющий стаж работы в должности заместителя руководителя более 3 лет	17551	16440	15423	14509

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

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)

1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Старший вожатый	6650
2.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования Социальный педагог	7050
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель Педагог-психолог	7500
4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности Учитель	8000

Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях производится согласно порядку оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях (приложение № 1).

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

2.2.1. Размеры должностных окладов работников учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ):

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня», - 3946 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня», - 5365 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня», - 6105 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня», - 9114 рублей.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя Лаборант химии Лаборант физики	5365
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5472
3 квалификационный уровень	Начальник котельной	5633

2.2.2. Размеры должностных окладов работников культуры, включенных в штатные расписания образовательных учреждений:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	Заведующий отделом (сектором) библиотеки	7707

2.3. Размеры должностных окладов, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений «Точка роста»<*>:

/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностные оклады, ставки заработной платы (рублей)
	2	3	4
.	1 квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением, реализующим образовательную программу дополнительного образования детей *	6843
.	2 квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением, реализующим образовательную программу дополнительного образования детей	6968

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

У руководителя «Точки роста», осуществляющего педагогическую деятельность, должностной оклад, ставка заработной платы увеличиваются на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями.

2.5. Размеры должностных окладов работников Учреждения, не включенные в профессиональные квалификационные группы:

	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9500
--	--	------

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

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

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Гардеробщик Сторож	3884 рубля
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Контролер технического состояния автотранспортных средств Кладовщик Подсобный рабочий	4070 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Рабочий по обслуживанию текущего ремонта Оператор котельных установок Слесарь Повар	4254 рубля
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Электрик Водитель автотранспортных средств Повар	5365 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5427 рублей
6 разряд работ в соответствии с Единым	5673 рубля

тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Слесарь КИП	
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5796 рублей
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Водитель автобуса	6166 рублей

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

III. Выплаты компенсационного характера

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

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

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

3.3.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

3.3.2. Работникам учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

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

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

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

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

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

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

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Женщинам, работающим в сельской местности, на	30

	работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более 2 часов)	
2.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные коррекционные классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	20
3.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
4.	Специалистам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	25
5.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
6.	Учителям, преподавателям за классное руководство: 1-4-х классов 5-12-х классов	30 35
7.	Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ	10
8.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике иностранному языку, черчению, физике, химии, биологии, истории, географии, информатике, основам безопасности жизнедеятельности	15 10
9.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам дополнительного образования за работу в аттестационных комиссиях: районных школьных	10 5
10.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей)	20
11.	Работникам образовательных учреждений, где отсутствует должность библиотекаря, за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом учреждения	20
12.	Работникам образовательных учреждений за обслуживание вычислительной техники (при отсутствии в штатном расписании должности техника по обслуживанию вычислительной техники)	50
13.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов: от 10 до 19	25

	от 20 до 29 от 30 и более	50 100
14.	За расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ:	
14.1	Работникам образовательных учреждений за исполнение обязанностей уполномоченного по охране труда	30
14.2	Заместителю руководителя по административно-хозяйственной части (завхозу) образовательного учреждения за наличие собственной материальной базы (медпункт, медкабинет, пищеблок и другое)	15
14.3	В связи с отсутствием в штатном расписании должности шеф-повара, выплата за исполнение обязанностей шеф-повара	20
14.4	Учителям, преподавателям за заведование учебными мастерскими	20

Примечания к таблице:

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

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

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

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

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

Перечень должностей, имеющих право на доплату за работу в сельской местности 25%: заместитель директора по учебно-воспитательной работе, учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, старший вожатый, социальный педагог, педагог-психолог, библиотекарь;

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

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

3.6. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

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

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

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

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

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

3.7. Оплата за сверхурочную работу

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

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

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

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

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

учителям, преподавателям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских, заведование учебными мастерскими – 20-40% должностного оклада, ставки заработной платы;

учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета, – до 20% должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школах – до 10% должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами) – до 25% должностного оклада, ставки заработной платы;

преподавателям, учителям за заведование вечерним отделением – до 25% должностного оклада, ставки заработной платы;

учителям за заведование учебно-консультативными пунктами – 10% должностного оклада, ставки заработной платы.

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

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм

нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

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

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

3.9. Педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом классе, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

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

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего образовательного учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

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

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

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

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

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

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

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

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

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

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

- педагогическим работникам учреждения за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий – 15 %;

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

- работникам, ответственным за организацию питания в учреждении - до 15 %.

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

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

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

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

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

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

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

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

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

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

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда (при наличии фонда оплаты труда): при стаже работы от 1 до 3 лет – 5% от должностного оклада;

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

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

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;

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

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением образовательным учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательным учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же образовательное учреждение.

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

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды премиальных выплат: единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

единовременная премия за выполнение особо значимых, важных и сложных заданий и поручений руководителя;

по итогам работы за квартал, полугодие, год.

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

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

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

а) при объявлении благодарности или награждении:

- государственными наградами;

- ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации;

- наградами Ставропольского края;

- Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет).

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

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

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

- при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края – до 100% должностного оклада;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам

5.1. Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276.

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

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

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

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

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

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

5.7. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I-IV классах) специальных (коррекционных) классов для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются: при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

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

5.8. Изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы производится при: увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Раздел VI. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Учреждении

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за ставку заработной платы для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами.

6.2. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

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

6.4. Ставки заработной платы учителей (преподавателей) устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен),

предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе «динамического часа» для учащихся 1 класса.

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

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

Тарификационные списки учителей (преподавателей) ежегодно утверждаются руководителями Учреждения по согласованию с учредителем.

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

6.6. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой учителям I–IV классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

6.7. Учителям Учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации до конца учебного года, выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку заработной платы;

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

заработная плата, установленная при тарификации, в размере ставки заработной платы, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку заработной платы и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за 2 месяца.

6.8. Ставки заработной платы (должностные оклады) перечисленным ниже работникам устанавливаются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год – руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

6.9. Преподавательская работа работников, указанных в пункте 6.6, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников Учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачиваются дополнительно в порядке и по ставкам заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской (педагогической) работе.

Выполнение работы, указанной в пункте 6.6, осуществляется в основное рабочее время. Преподавательская работа, указанная в настоящем пункте, может осуществляться с согласия руководителя как в основное рабочее время, так и за его пределами.

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

При установлении учителям и преподавателям, для которых данное Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть

уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же Учреждении его руководителем, определяется главным распорядителем средств бюджета Советского муниципального района Ставропольского края, в ведении которого находится Учреждение, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения главного распорядителя средств бюджета Советского городского округа Ставропольского края, в ведении которого находится Учреждение.

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

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

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

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

6.13. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время. За педагогическими работниками Учреждения при направлении их в период, не совпадающий с очередным отпуском, для работы в загородных оздоровительных лагерях сохраняется заработная плата, установленная при тарификации. Кроме того, этим работникам за счет средств, предусмотренных на содержание лагеря, производится оплата по занимаемой в лагере должности, а также устанавливается доплата в размере 15% за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени.

Раздел VII. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.5. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемой ставки заработной платы уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

7.6. Тарификационные списки учителей (преподавателей) ежегодно утверждаются руководителем образовательного Учреждения по согласованию с главным распорядителем.

Раздел VIII. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

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

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

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

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

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников

Порядок
оплаты труда педагогических работников МОУ «СОШ № 7 с.Отказного» с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

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

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

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

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанные в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер

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

**Положение
о порядке, размерах и условиях доплат и надбавок стимулирующего характера
работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 7 с.Отказного Советского района»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке, размерах и условиях доплат и надбавок стимулирующего характера работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7 с.Отказного Советского района» (далее – Положение) разработано в соответствии с «Примерным положением по оплате труда работников государственных учреждений образования», утвержденным приказом Министерства образования Ставропольского края от 29 сентября 2008 г. № 886-пр (с изменениями от 28.07.2010г), с «Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Советского городского округа Ставропольского края», утвержденного постановлением главы администрации Советского городского округа Ставропольского края от «14» января 2019 г. №11.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера (далее - выплаты стимулирующего характера) работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7 с.Отказного Советского района» (далее МОУ «СОШ № 7 с.Отказного»).

1.3. Положение о стимулировании труда работников МОУ «СОШ № 7 с.Отказного» принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом МОУ «СОШ № 7 с.Отказного», с учётом мнения представительного органа работников и органа самоуправления МОУ «СОШ № 7 с.Отказного».

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МОУ «СОШ № 7 с.Отказного» (после формирования базового фонда оплаты труда), а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных МОУ «СОШ № 7 с.Отказного» на вышеуказанные цели.

1.5. Администрация МОУ «СОШ № 7 с.Отказного» вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата МОУ «СОШ № 7 с.Отказного».

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ «СОШ № 7 с.Отказного»

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы (в виде надбавок, определенных Примерным положением об оплате труда работников МОУ «СОШ № 7 с.Отказного»);
- премиальные выплаты по итогам работы (в соответствии с Положением о премировании работников МОУ «СОШ № 7 с.Отказного»).

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работников МОУ «СОШ № 7 с.Отказного» изложен в разделе 3 настоящего приложения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работ предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий; за особый режим работы; за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МОУ «СОШ № 7 с.Отказного» среди населения. Перечень критериев оценки результативности и качества работников МОУ «СОШ № 7 с.Отказного» изложен в разделе 3 настоящего приложения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного общешкольного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ «СОШ № 7 с.Отказного» по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией МОУ «СОШ № 7 с.Отказного» в соответствии с положением об оплате труда, утверждённым в МОУ «СОШ № 7 с.Отказного».

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

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников МОУ «СОШ № 7 с.Отказного» за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускается.

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

2.6. Стимулирование труда заместителей руководителей МОУ «СОШ № 7 с. Отказного» производится и по основной должности и по работе по совместительству учителем.

3. Критерии материального стимулирования и понижающие стимулирующую часть оплаты труда работников МОУ «СОШ № 7 с. Отказного»

3.1. Критерии материального стимулирования и понижающие стимулирующую часть оплаты труда административных работников МОУ «СОШ № 7 с. Отказного»

3.1.1 Заместителя директора школы по учебно-воспитательной работе

За качество и высокие результаты работы

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерите		баллы
		ли		
1	Сохранение контингента обучающихся.	Да		2
2	Повышение квалификации.	Да		1
3	Наличие второгодников (переведённых условно, учитывается только с июля по начало года)) в курируемых классах (для заместителей по УВР); Наличие обучающихся, находящихся на учете в ПДН (для заместителей по ВР).		Нет	2
4	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации (для заместителей по УВР по итогам 1 и 2 полугодия); Уровень воспитанности обучающихся (для заместителей по ВР по итогам 1 и 2 полугодия).	Да		2
5	Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ, смотрах и конкурсах у курируемых педагогов - на городском уровне или уровне муниципального района - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да		1 2 4
6	Организация повышения квалификации курируемых педагогов.	Да		2
7	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов	Да		2

Примечания:

К п. 1. Сохранение континента обучающихся – отсутствие отсева учащихся до 15 лет.

К п. 2. Повышение квалификации заместителя директора – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в течение рассматриваемого периода, показателей здоровья учащихся курируемых классов.

К п. 4. Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации – положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся и других независимых внешних формах оценки качества обучения (итоги подводятся 2 раза в год). Положительная динамика уровня воспитанности обучающихся (итоги подводятся 2 раза в год).

К п. 5. Призеры и победители олимпиад, конференций НОУ, смотров, конкурсов, соревнований у курируемых педагогов без учета количества этих призеров.

К п. 6. Организация повышения квалификации курируемых педагогов - прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени.

За интенсивность и напряжённость выполняемых работ

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерите		баллы
		ли		
1	Система работы с документами курируемых педагогов.	Да		1
2	Система работы с документами заместителя директора.	Да		1
3	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах.	Да		2
4	Методическая работа курируемых педагогов.	Да		2
5	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2
6	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам.	Да		2
7	Информатизация управленческой деятельности	Да		1

Примечания:

К п. 1. Система работы с документами курируемых педагогов - своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К п. 2. Система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К п. 3. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья учащихся курируемых классов.

К п. 4. Методическая работа курируемых педагогов - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных конкурсах не ниже районного уровня, обобщение педагогического опыта курируемых педагогов на муниципальном, областном уровнях.

К п. 5. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 6. Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления образовательного учреждения и другими учреждениями в рамках должностной инструкции, отражённое в локальных актах учреждения, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

К п. 7. Информатизация управленческой деятельности – применение информационных технологий и компьютерной техники в управлении. Использование информационных технологий и программных продуктов в организации административно-управленческой деятельности.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции).	Да	-2
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да	-2
3	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да	-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов.	Да	-2

3.1.2. Критерии материального стимулирования заместителя директора по ВР

За качество и высокие результаты работы

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Да	1
2.	Наличие системы работы с одарёнными детьми	Да	1
3	Наличие призеров и победителей олимпиад, конференций НОУ, соревнований и конкурсов	Да	0,5
4	Повышение квалификации	Да	1

К п. 1. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной перспективной и текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, представителей контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 2. Участие в работе педагогического коллектива по поддержке одаренных детей, использование соответствующих методик по выявлению творческих и профессиональных склонностей обучающихся.

К п.3. Призеры и победители олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов при наличии в образовательных программах учреждения спецкурсов, факультативов по психологии.

К п.4. Повышение квалификации педагога – прохождение курсовой подготовки, обобщение опыта работы, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

За интенсивность и напряжённость работы

№	Критерии материального стимулирования	Измерите ли	Баллы
1.	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения	Да	2
2.	Участие в системе мониторинга в ОУ	Да	1
3.	Наличие работы с родителями, педагогами образовательного учреждения	Да	0,5
4.	Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в образовательном учреждении.	Да	1
5.	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в образовательном учреждении	Да	1
6.	Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства	Да	2
7.	Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении , включающей до 30% учащихся	Да	1
8.	Количество учащихся, превышающее 150 чел.	Да	2
9.	Наличие системы работы с детьми «группы риска»	Да	2
10.	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	Да	1

К п. 1. Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения – педагог – психолог принимает участие в разработке программы и психолого–педагогическом сопровождении участников образовательного процесса. Участие в инновационной и экспериментальной работе – наличие авторских программ, внедрение современных психотехнологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 2. Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении – разработка программы и проведение мониторинга с целью поддержки образовательного процесса

К п.3. Наличие работы с родителями – сотрудничество с родителями по вопросам учебно-воспитательного процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы .

Наличие работы с педагогами – сотрудничество с педагогами по оптимизации учебно-воспитательного процесса, направленное на создание психолого-педагогических условий для полноценного психического развития учащихся и сохранения их психологического здоровья, включая групповую и индивидуальную работу .

Кп.4.Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в образовательном учреждении – проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения обучающихся, воспитанников в образовательных учреждениях , разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям (законным представителям) по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении детей, предоставление результатов работы , анализа причин.

Кп.5.Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в образовательном учреждении – углубленное психолого-педагогическое изучение обучающихся, воспитанников на протяжении всего периода обучения, определение индивидуальных особенностей и склонностей личности, ее потенциальных возможностей в процессе обучения и воспитания, в профессиональном самоопределении, а также выявление причин и механизмов нарушений в обучении, развитии, социальной адаптации.

К п.6. Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства – формирование у субъектов образовательного пространства основ психологической культуры.

Кп.7.Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении, включающей до 30% учащихся - активное воздействие на процесс формирования личности в детском и подростковом возрасте и сохранение ее индивидуальности.

К п. 8. Количество учащихся, превышающее 130 чел. – за каждое последующие 10 обучающихся полагаются баллы.

К п. 9. Система работы с детьми «группы риска» - наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива, выявление и работа по снижению количества детей, относящихся к «группе риска».

К п. 10. Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов – предоставление материалов в электронном и печатном виде.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измеритель и	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

Примечания:

К п.1. Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога – нарушение этических норм и принципов практического психолога.

К п.2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах – наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

3.1.3. Критерии материального стимулирования заместителя директора по административно-хозяйственной части

За качество и высокие результаты работы

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	баллы
1	Оперативность решения вопросов по жизнеобеспечению образовательного учреждения.	Да	2
2	Обеспечение сохранности здания, имущества образовательного учреждения	Да	2
3	Система работы с документами заведующего хозяйством	Да	1
4	Положительная динамика в укреплении материально-технической базы	Да	2
5	Работа по организации деятельности младшего обслуживающего персонала.	Да	2

Примечания:

К п. 1. Оперативность решения вопросов по жизнеобеспечению образовательного учреждения (в рамках компетенции) - по текущему и капитальному ремонту, нормальному функционированию коммунальной системы ОУ, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических правил, по обеспечению оборудованием, инвентарем.

К п. 3. Система работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых работников со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К п. 4. Положительная динамика в укреплении материально-технической базы - проведение текущего и капитального ремонта, приобретение нового оборудования и инвентаря.

К п. 5. Работа по организации деятельности младшего обслуживающего персонала – планирование, организация и контроль за деятельностью младшего обслуживающего персонала.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Травматизм учащихся (воспитанников) во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности	Да	-2
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да	-2
3	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да	-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых работников.	Да	-2

3.2. Критерии материального стимулирования оплаты труда педагогических работников МОУ «СОШ № 7 с. Отказного».

3.2.1. Критерии стимулирования учителя (преподавателя)

Лист

показателей эффективности деятельности педагогического работника

_____, _____
(Фамилия, Имя, Отчество)

(должность)

МОУ «СОШ №7 с.Отказного»

за период с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Итого баллов

№	Показатели	Индикаторы	Само-оценка	Оценка комиссии
Направление 1. Реализация дополнительной образовательной деятельности с обучающимися				
1.1	Руководство организацией исследовательской деятельности обучающихся	Педагог руководит научным обществом школьников, иным объединением учащихся, в рамках которого организована исследовательская деятельность – 2 балла		
1.2	Организация внеклассной деятельности по предмету или межпредметной направленности	Проведены внеклассные мероприятия по предмету (или межпредметной направленности) – 1 балл		
1.3.	Руководство социально-практической деятельностью обучающихся	Педагог осуществляет руководство деятельностью юнармией и иных постоянно действующих объединений обучающихся, осуществляющих общественно-полезную деятельность – 1 балла		
1.4	Организация культурно-досуговой деятельности учащихся	Проводятся отдельные мероприятия культурно-досуговой направленности – 1 балл		
Максимальное количество баллов по направлению- 7				

Направление 2. Организация мониторинга индивидуальных достижений обучающихся				
2.1.	Использование данных мониторинга индивидуальных образовательных достижений для повышения качества образовательного процесса	Данные мониторинга образовательных достижений эпизодически используются педагогом для корректировки образовательного процесса – 1 балл; на основе данных мониторинга осуществляется систематическое внесение изменений в организацию образовательного процесса, обеспечивающее повышение качества результатов – 2 балла.		
Максимальное количество баллов по направлению - 2				
Направление 3. Динамика индивидуальных образовательных результатов				
3.1	Наличие положительной динамики образовательных результатов обучающихся	По сравнению с предыдущим периодом - наблюдается отрицательная динамика– 0 баллов; - наблюдается незначительная положительная динамика (прирост качества знаний менее, чем на 5%) либо стабильность результатов - 1 балл; наблюдается значительная положительная динамика (более 5%) - 2 балла.		
3.2	Доля обучающихся, подтвердивших или повысивших в ходе переводных экзаменов, <u>внешних контрольных мероприятий, годовую (четвертную, полугодовую)</u> оценку по предмету, в общей численности обучающихся, охваченных соответствующими контрольными мероприятиями	Менее 50% - 0 баллов; от 50 до 80% - 1 балл; свыше 80% - 2 балла.		
Максимальное количество баллов по направлению - 4				
Направление 4. Обеспечение взаимодействия с родителями обучающихся				
4.1	Организация работы с социально-неблагополучными семьями	Работа с социально-неблагополучными семьями осуществляется эпизодически – 1 балл		
4.2	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей(законных представителей) обучающихся, других участников (администрации, педагогов, учащихся) образовательного процесса на работу учителя	Отсутствие жалоб - 1 балла		
4.3.	Проведение дополнительных занятий, консультаций по предмету	Не менее 1-го раза в неделю – 1 балл Не менее 2-х раз в неделю- 2 балла		
Максимальное количество баллов по направлению- 5				
Направление 5. Подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.				
5.1	Количество обучающихся, привлеченных педагогом к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях (в том числе интернет олимпиадах и ВОШ), кроме спортивных муниципального, регионального, федерального, международного уровней, в общей численности школьников, обучающихся у данного педагога	1-2 участника – 1 балл; 3 участника и более – 2 балла		
5.2	Количество подготовленных педагогом обучающихся, принявших	участие– 1 балл; призер – 2 балла		

	участие в международных и всероссийских, региональных мероприятиях, входящих в ежегодно утверждаемый Перечень олимпиад и иных конкурсных мероприятий, <u>по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи</u>	победитель -3 балла		
5.3	Доля обучающихся, ставших призерами и победителями муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам, в общей численности обучающихся, подготовленных педагогом к участию в муниципальном этапе	Призеры и победители муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников отсутствуют – 0 баллов; для призеров - 2 балла; для победителей - 3 балла.		
5.5	Наличие обучающихся, ставших призерами и победителями регионального и федерального этапов всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам	При наличии призеров регионального этапа всероссийской олимпиады школьников – 5 б. При наличии победителя регионального этапа всероссийской олимпиады школьников – 10 б.		
Максимальное количество баллов по направлению- 18				
Направление 6. Участие в инновационной деятельности				
6.1	Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательном учреждении	Показатель оценивается в зависимости от степени продуктивности личного участия и роли педагога в реализации коллективного педагогического проекта - руководитель проекта, разработчики – 2 балла; - участники – 1 балл.		
6.2	Участие в инновационной деятельности	Показатель оценивается в зависимости от степени продуктивности личного участия и роли педагога в реализации программы эксперимента - руководитель , разработчик – 2 балла; - участники – 1 балл.		
6.3	Участие в очных профессиональных конкурсах	Школьный уровень: участие - 1 балл призовое место -2 балла Муниципальный уровень: участие - 2 балла призовое место – 3 балла Региональный уровень: участие – 3 балла; победитель – 4 балла кроме конкурсов, за участие или победу в которых получают премию		
6.4	Наличие выступлений на методических семинарах, методических объединениях, конференциях, стажировочных площадках.	Школьный уровень: - 1 балл Муниципальный уровень: 2 балла Региональный уровень: 3 балла		
6.5.	Подготовка и проведение на <u>высоком методическом уровне</u> открытых уроков, мастер-классов, педагогических мастерских:	Школьный уровень: - 1 балл Муниципальный уровень: 2 балла Региональный уровень: 3 балла		

6.6.	Ведение постоянно обновляемого персонального методического сайта педагогического работника	Не менее 1 раза в месяц - 2балла		
Максимальное количество баллов по направлению - 16				
Направление 7. Участие педагога в разработке основной образовательной программы				
7.1	Соответствие содержания и структуры учебных программ по предметам, разработанных педагогом, современным требованиям к структуре и содержанию	Разработанные педагогом программы учебных предметов соответствуют всем необходимым требованиям – 2 балла.		
7.2	Участие педагога в деятельности творческих групп по разработке отдельных компонентов основной образовательной программы ОУ (программы формирования УУД, системы оценки образовательных достижений, программы воспитания и социализации и т.д.)	Показатель оценивается в зависимости от степени продуктивности личного участия и роли педагога в разработке компонентов основной образовательной программы - разработчики – 2 балла; - руководитель – 3 балла.		
Максимальное количество баллов по направлению - 6				
Направление 8. Организация спортивно-оздоровительной и физкультурной работы				
8.1	Количество обучающихся, привлеченных к участию в спортивных соревнованиях муниципального, регионального, федерального, международного уровней, в общей численности школьников, обучающихся у данного педагога	1-2 участника – 1 балл; 3 участника и более – 2 балла		
8.2.	Доля обучающихся (команд обучающихся), ставших призерами и победителями в спортивных соревнованиях муниципального, регионального, федерального, международного уровней, от общей численности обучающихся, подготовленных педагогом к участию	Наличие призеров и победителей до 3 - 3 балла; свыше 3 - 5 баллов; на региональном уровне - 7 баллов ИЛИ Призеры и победители менее 25% - 2 балл; от 20 до 50% - 3 балла; более 50% - 5 балла. на региональном уровне - 7 баллов		
8.3.	ГТО	Организация, подготовка документации и учащихся, участие в проведении ГТО - 2 балла		
8.4	Предупреждение случаев травматизма среди учащихся во время учебно-воспитательного процесса	При отсутствии случаев травматизма – 1 балл		
Максимальное количество баллов по критерию - 10				
Направление 9. Создание элементов образовательной инфраструктуры образовательного учреждения				
9.1	Участие педагога в формировании предметно-развивающей среды	Педагог принимает участие в оформлении предметно-развивающей среды кабинета (по итогам смотра-конкурса кабинетов <u>сентябрь</u> - 2 балла; при личном участии педагога оформлен в соответствии с современными требованиями кабинет (лаборатория, музей, спортзал и т.д.) в образовательном учреждении – 3 балла.		
Максимальное количество баллов по критерию - 3				
Направление 10. Выполнение обязанностей не входящих в круг должностных обязанностей				

10.1.	Выполнение поручений администрации, требующих дополнительного времени (в зависимости от важности и качества поручений):	Исполнение обязанностей педагогическим работником: -уполномоченного по правам ребенка - 1 балл; - секретаря педагогического совета -2 балла, - ответственного за заполнение базы данных электронного журнала - 5 балла; - организатора на ГИА, ЕГЭ - 3 балла; - эксперта по проверке диагностических, олимпиадных работ- 2 балла; - начальника пришкольного оздоровительного лагеря - 2 балла; - наставника педагогического работника со стажем работы до 3 лет- 2 балла; - ответственного за работу сайта ОО- 2 балла. Оформление документов по питанию – 2 балла Обеспечение охвата учащихся горячим питанием свыше 90% - 2 балла.		
Максимальное количество баллов по критерию - 34				
Итого количество баллов - 105				

Настоящий лист показателей эффективности деятельности составлен в одном экземпляре.
 Сдан «__» _____ 20__ г. _____ / _____ /
 Принят «__» _____ 20__ г. _____ / _____ /
 Утвержден на заседании экспертно-аналитической группы «__» _____ 20__ г.

Председатель экспертно-аналитической группы
 _____ / _____ /
 (должность) (подпись) (Ф.И.О.)
 Члены экспертно-аналитической группы
 Заместитель директора по УВР _____ / _____ /
 Заместитель директора по ВР _____ / _____ /
 Заместитель директора по АХЧ _____ / _____ /
 Заместитель директора по УВР _____ / _____ /
 /
 Председатель профкома _____ / _____ /

С оценкой результатов своей деятельности ознакомлен (а) и _____
 согласен (а), не согласен (а)
 «__» _____ 20__ г. _____ / _____ /

3.2.2. Критерии материального стимулирования воспитателя.

Лист
 показателей эффективности деятельности воспитателя ГПД

_____, _____
 (Фамилия, Имя, Отчество) (должность)
 МОУ «СОШ № 7 с.Отказного»
 за период с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Итого баллов _____
 За качество и высокие результаты работы

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Да	1
22. 2.	Повышение квалификации	Да	1

За интенсивность и напряжённость выполняемых работ

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
2 1.	Посещаемость детьми ГПД -25 человек, -15 человек, -меньше 10 человек.	Да	2 1 0
3 2.	Пополнение предметно-развивающей среды в группе (изготовление новых дидактических пособий, соблюдение порядка в игровых зонах)	Да	1
4 4 3.	Положительная динамика участия воспитанников в кружках, студиях (по результатам контроля, отчетам воспитателей)	Да	1
6. 4.	Выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей (отсутствие травм ребенка, обеспечение благоприятных психологических условий, соблюдение режима дня)	Да	1
8. 5.	Применение инновационных технологий в процессе воспитательно-образовательной работы (проектная деятельность, открытые просмотры занятий)	Да	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности воспитателя	Да	-1
2.	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	Да	-1
3.	Наличие систематических пропусков воспитанников без уважительной причины.	Да	-1
4.	Невыполнение годового плана	Да	-1
5.	Обоснованные жалобы родителей, нашедшие отражение в административных актах	Да	-1
6.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-1

3.2.3. Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования

Лист

показателей эффективности деятельности педагога дополнительного образования

(Фамилия, Имя, Отчество)

(должность)

МОУ «СОШ № 7 с.Отказного»

за период с «__» __ 20__ г. по «__» __ 20__ г.

Итого баллов _____

Итого баллов _____

За качество и высокие результаты работы

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации	Да	0,5
2	Наличие призеров и победителей соревнований и конкурсов - на городском уровне или уровне муниципального района - на областном уровне - на федеральном уровне	Да	1

		Да		2
		Да		4
3	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учётом санитарных норм.	Да		0,5

За интенсивность и напряжённость выполняемых работ

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Наличие системы работы с документами	Да	0,5
2	Наличие авторской образовательной программы.	Да	1
3	Наличие диагностической работы.	Да	0,5
4	Применение информационных технологий в образовательном процессе.	Да	0,5
5	Наличие работы с родителями.	Да	0,5
6	Методическое обеспечение образовательного процесса	Да	1
7	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями .	Да	0,5

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса в помещении ОУ	Да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-2

3.2.4. Критерии материального стимулирования педагога-психолога.

Лист

показателей эффективности деятельности педагога-психолога

(Фамилия, Имя, Отчество)

(должность)

МОУ «СОШ № 7 с.Отказного»

за период с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Итого баллов _____

За качество и высокие результаты работы

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Да	1
2	Наличие системы работы с одарёнными детьми	Да	1
3	Наличие призеров и победителей олимпиад, конференций НОУ, соревнований и конкурсов по психологии	Да	0,5
4	Повышение квалификации	Да	1

За интенсивность и напряжённость выполняемых работ

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения	Да	2
2	Участие в системе мониторинга в ОУ	Да	1
3	Наличие работы с родителями, педагогами образовательного учреждения	Да	0,5

4	Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в образовательном учреждении .	Да	1
5	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в образовательном учреждении	Да	1
6	Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства	Да	2
7	Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении , включающей до 30% учащихся	Да	1
8.	Количество учащихся, превышающее 150 чел.	Да	2
9.	Наличие системы работы с детьми «группы риска»	Да	2
10.	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	Да	1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

3.2.5. Критерии материального стимулирования **социального педагога**.

Лист

показателей эффективности деятельности социального педагога

(Фамилия, Имя, Отчество)

(должность)

МОУ «СОШ № 7 с.Отказного»

за период с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Итого баллов _____

За качество и высокие результаты работы

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Повышение квалификации	Да	1
2.	Наличие обучающихся, состоящих на внутришкольном учёте	Нет	2
3.	Посещаемость учебных занятий учащимися ОУ, состоящими на внутришкольном учёте	Да	1
4.	Наличие неуспевающих по итогам каждого полугодия, состоящих на внутришкольном учёте	Нет	1
5.	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям	Нет	2
6.	Правонарушения учащихся школы, состоящих на внутришкольном учёте	Нет	1

За интенсивность и напряжённость выполняемых работ

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да	2
2.	Наличие диагностической и аналитической работы	Да	2

3.	Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, учащимися	Да	2
4.	Наличие работы с родителями (лицами их заменяющими, законными представителями)	Да	2
5.	Наличие работы по повышению количества питающихся в столовой	Да	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса, организуемого социальным педагогом.	Да	-1
2.	Правонарушения учащихся школы, состоящих на внутришкольном учёте.	Да	-1
3.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся со стороны социального педагога.	Да	-1
4.	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-1

3.2.6. Критерии материального стимулирования старшего вожатого.

Лист

показателей эффективности деятельности старшей вожатой

_____ (Фамилия, Имя, Отчество)

_____ (должность)

МОУ «СОШ № 7 с.Отказного»

за период с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Итого баллов _____

За качество и высокие результаты работы

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Повышение квалификации	Да	1
2.	Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях в рамках должностных инструкций - на городском уровне или уровне района области; - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да	1 2 4
3.	Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях	Да	1
4.	Наличие детского объединения	Да	1,5

За интенсивность и напряжённость выполняемых работ

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Наличие системы работы с документами	Да	1
2.	Наличие реализуемой эффективной программы развития детского объединения (организации)	Да	1,5
3.	Наличие диагностической и аналитической работы; владение персональным компьютером	Да	2
4.	Сотрудничество с учреждениями дополнительного образования, ОУ, учреждениями культуры, спорта и другими учреждениями	Да	1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	баллы
	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	- 2
	Травматизм учащихся во время образовательных мероприятий, проводимых вожатой.	Да	- 2
	Нарушение норм техники безопасности.	Да	- 2

3.2.7. Критерии материального стимулирования преподавателя-организатора ОБЖ Лист показателей

эффективности деятельности преподавателя-организатора ОБЖ

_____, _____ (Фамилия, Имя, Отчество) _____ (должность)

МОУ «СОШ № 7 с.Отказного»

за период с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Итого баллов _____

За качество и высокие результаты

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Осуществление обучения и воспитания обучающихся с учетом специфики курсов ОБЖ и допризывной подготовки	Да	1
2.	Организация, планирование и проведение учебных, в т.ч. факультативных и внеурочных занятий, прикладной физической подготовки (в объеме 9 часов в неделю, 360 часов в год).	Да	2
3.	33 Участие в планировании и проведении мероприятий по охране труда, жизни и здоровья обучающихся и работников школы, в работе Педагогического совета и совещаний при директоре: -иногда; -всегда	Да	1
		Да	2
4.	Разработка плана ГО школы, организация занятий по ГО с работниками школы.	Да	1
5.	Подготовка и проведение командно-штабных, тактико-специальных учений и других мероприятий по ГО.	Да	1
6.	Проведение практических занятий и тренировок по действиям обучающихся и работников школы в экстремальных ситуациях.	Да	1
7.	Соблюдение этических норм поведения в школе, в быту, в общественных местах, соответствующих общественному положению педагога	Да	1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Реализация не в полном объеме образовательных программ в соответствии с Учебным планом и графиком учебного процесса	Да	-2
2.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин Устава и Правил внутреннего распорядка школы	Да	-2
3.	За применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося	Да	-2
4.	За виновное причинение школе или участникам образовательного процесса ущерба в связи с исполнением (неисполнением) своих	Да	-2

должностных обязанностей		
--------------------------	--	--

3.3. Критерии материального стимулирования и понижающие стимулирующую часть оплаты труда других работников МОУ «СОШ № 7 с. Отказного»

3.3.1. Критерии материального стимулирования заведующей библиотекой

Лист

показателей эффективности деятельности заведующей библиотекой

(Фамилия, Имя, Отчество)

(должность)

МОУ «СОШ № 7 с.Отказного»

за период с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Итого баллов _____

За качество и высокие результаты работы

№	Критерии материального стимулирования	Измерит ели	Баллы
1.	Сохранение контингента читающих (при постоянном количестве учащихся).	Да	1
2.	Активное участие проводимых в школе воспитательных мероприятиях с учащимися	Да	2
3. 33	Участие на различных научно-практических конференциях, конкурсов ученических творческих проектов, в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне - выше	Да	1 2
4.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции.	Да	1 2
5.	Наличие детей призеров и победителей соревнований и конкурсов - на уровне района; - на краевом уровне; - на федеральном уровне.	Да Да Да	1 1,5 2
6.	Оказание помощи учащимся в выполнении творческих работ (рефераты, сообщения, доклады...).	Да	0,5
7.	Эстетическое оформление библиотечного помещения с учетом санитарных норм.	Да	1
8.	Наличие работы с родителями.	Да	1
9.	Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да	1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измери тели	Баллы
1	Травматизм воспитанников во время пребывания в библиотеке и на проводимых мероприятиях.	Да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав детей, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-2

3.3.2. Критерии материального стимулирования секретаря руководителя

Лист

показателей эффективности деятельности секретаря руководителя

(Фамилия, Имя, Отчество)

(должность)

МОУ «СОШ № 7 с.Отказного»

за период с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Итого баллов _____

За качество и высокие результаты

№	Критерии материального стимулирования	Измери тели	Баллы
1	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности школы, делопроизводству	Да	2
2	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве	Да	2
3	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	Да	2
4	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Да	2

За интенсивность и напряженность выполняемых работ

№	Критерии материального стимулирования	Измери тели	Баллы
1	Оперативность рассмотрения просьб и предложений работников.	Да	2
2	Высокая исполнительская дисциплина: оперативность, системность и качество ведения документации	Да	2
3	Своевременное доведение до сведения адресату информации, полученной по каналам связи.	Да	2
4	Своевременное рассмотрение и представление структурному подразделению и конкретными исполнителями документов, передаваемых директору на подпись, обеспечение их качественного редактирования	Да	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измери тели	Баллы
1	Наличие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности школы, делопроизводству	Да	-2
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2

3.3.3. Критерии материального стимулирования лаборанта

Лист

показателей эффективности деятельности лаборанта

(Фамилия, Имя, Отчество)

(должность)

МОУ «СОШ № 7 с.Отказного»

за период с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Итого баллов _____

За качество и высокие результаты работы

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Высокая исполнительская дисциплина	Да	2
2	Выполнение положений и инструкций по проведению лабораторных работ	Да	1
3	Обеспечение высокого уровня содержания лабораторного оборудования	Да	2
4	Выполнение норм охраны труда	Да	1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Нарушение норм охраны труда	Да	-2
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2

3.3.4. Критерии материального стимулирования гардеробщика

Лист

показателей эффективности деятельности гардеробщика

(Фамилия, Имя, Отчество)

(должность)

МОУ «СОШ № 7 с.Отказного»

за период с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Итого баллов _____

За качество и высокие результаты работы

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители	баллы
1	Высокий уровень санитарного состояния помещения гардеробной	Да	2
2	Сохранность сданных в гардероб вещей	Да	2
3	Соблюдение норм охраны труда	Да	1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Предписания Роспотребнадзора, Госпожнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да	-2
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-2
3	Нарушение норм охраны труда	Да	-1

3.3.5. Критерии материального стимулирования сторожа

Лист

показателей эффективности деятельности сторожа

(Фамилия, Имя, Отчество)

(должность)

МОУ «СОШ № 7 с.Отказного»

за период с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Итого баллов _____

За качество и высокие результаты работы

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители	баллы
1	Обеспечение сохранности имущества школы, целостности охраняемого объекта (замков и других запорных устройств; наличия пломб, противопожарного инвентаря; исправности сигнализации, телефонов, освещения) 3.2. Совершает наружный и (или) внутренний обход охраняемого объекта не менее трех раз за смену;	Да	2
2	Соблюдение норм охраны труда	Да	1
3	Высокая исполнительская дисциплина	Да	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-1
2	Нарушение норм охраны труда	Да	-1
3	Нарушение дисциплины: не совершает наружный и (или) внутренний обход охраняемого объекта не менее трех раз за смену,	Да	-1
	Оставляет охраняемый объект без присмотра	Да	-2

3.3.6. Критерии материального стимулирования рабочего по комплексному обслуживанию и текущему ремонту

Лист

показателей эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и текущему ремонту

(Фамилия, Имя, Отчество)

(должность)

МОУ «СОШ № 7 с.Отказного»

за период с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Итого баллов _____

За качество и высокие результаты работы

№ п\п	Критерии материального стимулирования.	Измерители	баллы
1	Своевременное техническое обслуживание согласно правилам эксплуатации и текущий ремонт закрепленных за ним объектов с выполнением всех видов ремонтных и строительных работ	Да	2
2	Поддерживание нормальной температуры в помещениях, соответствующего температурного режима согласно местным инструкциям по вопросам санитарии и содержания зданий, ведение учета расхода тепловой энергии	Да	2

3	Сезонная подготовка обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования и механизмов	Да		1
4	Своевременное устранение повреждений и неисправности по заявкам персонала школы	Да		1
5	Соблюдение технологии выполнения ремонтно-строительных работ, правил эксплуатации и содержания здания, оборудования, механизмов, машин сооружений, правил техники безопасности и противопожарной охраны.	Да		1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы
1	Неиспользование или ненадлежащее использование без уважительных причин Устава и Правил внутреннего трудового распорядка Школы, законных распоряжений директора Школы, его заместителей и иных локальных нормативных актов, должностных обязанностей	Да		-1
2	Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с психическим и (или) физическим насилием над личностью обучающегося	Да		-2
3.	Нарушение правил пожарной безопасности, охраны труда санитарно-гигиенических правил организации учебно-воспитательного процесса	Да		-2
4	Виновное причинение Школе или участникам образовательного процесса ущерба в связи с исполнением (неисполнением) своих должностных обязанностей	Да		-2

3.3.7. Критерии материального стимулирования электрика 4 разряда

Лист

показателей эффективности деятельности электрика 4 разряда

(Фамилия, Имя, Отчество)

(должность)

МОУ «СОШ № 7 с.Отказного»

за период с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Итого баллов _____

За качество и высокие результаты работы

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители		баллы
1	Поддержание исправного состояния, безаварийной и надежной работы обслуживаемых устройств и электрооборудования	Да		2
2	Производство монтажа новых электрических сетей	Да		1
3	Проведение планово-предупредительного ремонта электрической части оборудования	Да		1
4.	Своевременное выявление причин износа, принятие мер по их предупреждению и устранению.	Да		2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы
1	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, правил техники безопасности и	Да		-2

	противопожарной безопасности.			
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах.	Да		-1
3	Нарушение норм охраны труда, занятие посторонними делами в рабочее время	Да		-1
4.	Невыполнение и/или несвоевременное, халатное выполнение своих должностных обязанностей.			-1

3.3.8. Критерии материального стимулирования **водителя автотранспорта**

Лист

показателей эффективности деятельности водителя автотранспорта

(Фамилия, Имя, Отчество)

(должность)

МОУ «СОШ № 7 с.Отказного»

за период с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Итого баллов _____

За качество и высокие результаты работы

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	баллы
1	Самостоятельное выполнение необходимых работ по обеспечению безопасной эксплуатации (согласно инструкции по эксплуатации) машины, своевременное прохождение техническое обслуживание в сервисном центре и технический осмотр.	Да	2
2	Содержание двигателя, кузова и салона автомобиля в чистоте	Да	2
3	Строгое выполнение всех распоряжений директора школы и заместителя директора по АХЧ.	Да	2
4	Обеспечение своевременной подачи автомобиля.	Да	1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Недостоверная информация о состоянии выполнения полученных заданий и поручений, нарушение сроков их исполнения.	Да	-1
2	Нарушение правил дорожного движения, в том числе повлекшее за собой аварию.	Да	-2
3	Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, установленных в школе.	Да	-1
4.	Подвоз каких-либо пассажиров или грузов по собственному усмотрению, а также любых видов использования автомашины в личных целях без разрешения руководства	Да	-1
5	Употребление перед или в процессе работы алкоголя, психотропных, снотворных и других средств, снижающих внимание, реакцию и работоспособность организма человека	Да	-2

3.3.9. Критерии материального стимулирования **водителя автобуса**

Лист

показателей эффективности деятельности водителя автобуса

(Фамилия, Имя, Отчество)

(должность)

за период с « ___ » _____ 20__ г. по « ___ » _____ 20__ г.

Итого баллов _____

За качество и высокие результаты работы

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	баллы
1	Самостоятельное выполнение необходимых работ по обеспечению безопасной эксплуатации автобуса (согласно инструкции об эксплуатации), своевременно проходить техническое обслуживание в гараже и технический осмотр.	Да	2
2	Содержание двигателя и салона автобуса в чистоте, надлежащем санитарном порядке	Да	2
3	Строгое выполнение всех распоряжений директора школы и его заместителя по хозяйственной работе. Обеспечивать своевременную подачу автобуса.	Да	1
4	Сообщать своему непосредственному руководителю правдивую информацию о своем самочувствии. Движение начинать при наличии приказа, путевого листа и двигаться по утвержденной схеме маршрута движения, проявляя особое внимание к опасным участкам.	Да	1
5	Осуществление движения только при наличии приказа, путевого листа, по утвержденной схеме маршрута движения, проявляя особое внимание к опасным участкам.	Да	1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Недостовверная информация о состоянии выполнения полученных заданий и поручений, нарушение сроков их исполнения.	Да	-1
2	Нарушение правил дорожного движения, в том числе повлекшее за собой аварию.	Да	-2
3	Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, установленных в школе.	Да	-1
4.	Подвоз каких-либо пассажиров или грузов по собственному усмотрению, а также любых видов использования автомашины в личных целях без разрешения руководства	Да	-1
5	Употребление перед или в процессе работы алкоголя, психотропных, снотворных и других средств, снижающих внимание, реакцию и работоспособность организма человека	Да	-2

3.3.10. Критерии материального стимулирования слесаря КИП

Лист _____

показателей эффективности деятельности слесаря КИП

(Фамилия, Имя, Отчество)_____
(должность)

МОУ «СОШ № 7 с.Отказного»

за период с « ___ » _____ 20__ г. по « ___ » _____ 20__ г.

Итого баллов _____

За качество и высокие результаты работы

№ п/п	Критерии материального стимулирования.	Измерители		баллы
1	Прием со складов продуктов питания с сертификатом и маркировкой, согласно сделанному заказу по накладным	Да		2
2	Хранение продуктов питания без замечаний контролирующих органов согласно соответствующим нормам	Да		2
3	Выдача продуктов питания согласно требованиям	Да		1
4	Отсутствие замечаний по ведению документации учета поступления и выдачи продуктов питания	Да		1
5	Сообщение правильного режима работы холодильного оборудования.	Да		1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы
1	- ненадлежащее исполнение или неисполнение своих должностных обязанностей	Да		-1
2	- не обеспечивает правильное хранение имеющихся продуктов питания.	Да		-2
3	- не соблюдает требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.	Да		-2
4.	- правонарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности	Да		-1
5	- не сохранил контрольные пробы суточных блюд в соответствии с нормативами	Да		-2

3.4 Критерии материального стимулирования и понижающие стимулирующую часть оплаты труда работников столовой МОУ «СОШ № 7 с. Отказного»

3.4.1. Критерии материального стимулирования повара

Лист

показателей эффективности деятельности повара

(Фамилия, Имя, Отчество)

(должность)

МОУ «СОШ № 7 с.Отказного»

за период с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Итого баллов _____

За качество и высокие результаты работы

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		баллы
1	Качественное приготовление обедов Рациональный расход продуктов питания	Да		2
2	Охват детей питанием: 80-100% 60-70% 50-60%	Да		3 2 1

3	Не имеет замечаний контролирующих органов по технологии приготовления блюд, весовому контролю	Да		1
4	Соблюдает требования по охране труда и обеспечению безопасности труда. Следит за исправностью технологического оборудования	Да		1
5	Соблюдение правил санитарии и гигиены на рабочем месте. Работа в белом халате и шапочке (колпаке).	Да		1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы
1	- ненадлежащее исполнение или неисполнение своих должностных обязанностей	Да		-1
2	- не обеспечивает правильное хранение имеющихся продуктов питания.	Да		-2
3	- не соблюдает требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.	Да		-2
4.	- правонарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности	Да		-1
5	- не сохранил контрольные пробы суточных блюд в соответствии с нормативами	Да		-2

3.4.2 Критерии материального стимулирования **подсобного рабочего столовой**

Лист

показателей эффективности деятельности подсобного рабочего столовой

_____ (Фамилия, Имя, Отчество)

_____ (должность)

МОУ «СОШ № 7 с.Отказного»

за период с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Итого баллов _____

За качество и высокие результаты работы

№ п\п	Критерии материального стимулирования.	Измерители		баллы
1	Содержание в чистоте своего рабочего места, санитарной одежды, столовой и кухонной посуды	Да		2
2	Участие в раздаче пищи, при необходимости замещение повара	Да		2
3	Участие в косметическом ремонте помещений пищеблока	Да		1
4	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов относительно чистоты и хранения посуды и других санитарных требований	Да		1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы
1	Причинение материального ущерба в пределах, определенных действующим трудовым, уголовным и гражданским законодательством РФ.	Да		-2

2	Неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин Устава и Правил трудового распорядка школы, иных локальных нормативных актов, законных распоряжений директора школы, должностных обязанностей	Да		-2
3	Нарушение правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических требований к организации жизнедеятельности воспитанников	Да		-2

3.5 Критерии материального стимулирования и понижающие стимулирующую часть оплаты труда работников котельной МОУ «СОШ № 7 с. Отказного»

3.5.1. Критерии материального стимулирования начальника котельной

Лист

показателей эффективности деятельности начальника котельной

_____, _____ (Фамилия, Имя, Отчество) _____ (должность)

МОУ «СОШ № 7 с.Отказного»

за период с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Итого баллов _____

За качество и высокие результаты

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		баллы
1	Обеспечение бесперебойной работы оборудования котельной, бесперебойного теплоснабжения здания школы, безопасной работы оборудования, соблюдения требований правил технической эксплуатации, правил охраны труда и пожарной безопасности.	Да		2
2	Обеспечение пересмотра действующих и разработку новых нормативных документов, составление заявок на инструмент, материалы, запасные части, защитные средства, необходимые для проведения работ по техническому обслуживанию и ремонту котельного оборудования	Да		2
3	Контроль за сохранностью и рациональным использованием материальных ценностей.	Да		1
4	Положительная динамика в укреплении материально-технической базы	Да		1
5	Работа по организации деятельности младшего обслуживающего персонала.	Да		2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1.	За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей, предусмотренных настоящей должностной инструкцией, в соответствии с действующим трудовым законодательством.	Да		-2
2.	За не организацию своей работы, не своевременное выполнение приказов, распоряжений и поручений вышестоящего руководства, нормативно-правовых актов по своей деятельности.	Да		-2
3.	За неумение обеспечить соблюдение исполнительской дисциплины и выполнение своих должностных обязанностей подчиненных ему работников.	Да		-2

4.	За причинение материального ущерба - в соответствии с действующим законодательством.	Да		-1
5.	Допускаются случаи занятия посторонними делами в рабочее время, не стараться быть полезным школе в ее текущей хозяйственной деятельности, не проявляет разумную конструктивную инициативу.	Да		-1

3.5.2. Критерии материального стимулирования **оператора котельной**

Лист

показателей эффективности деятельности оператора котельной

_____,
(Фамилия, Имя, Отчество)

(должность)

МОУ «СОШ № 7 с.Отказного»

за период с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Итого баллов _____

За качество и высокие результаты

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители		баллы
1	Обеспечение бесперебойного теплоснабжения потребителей в соответствии с утвержденным графиком, безопасной работы оборудования, соблюдения требований правил технической эксплуатации, правил охраны труда и пожарной безопасности.	Да		2
2	Учет газопотребления в соответствии с нормами СанПиНа в школьном здании	Да		2
3	Контроль за сохранностью и рациональным использованием материальных ценностей.	Да		1
4	Обеспечение бесперебойной работы оборудования котельной.	Да		1
5	Участие в ремонте обслуживаемого оборудования.	Да		2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей	Да	-2
2	Нарушение норм охраны труда, правонарушения, совершенные в период осуществления своей деятельности	Да	-2
	Причинение материального ущерба в соответствии с действующим законодательством.	Да	-2
	Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, установленных в школе.	Да	-2

3.5.3. Критерии материального стимулирования **слесаря 3 разряда**

Лист

показателей эффективности деятельности слесаря 3 разряда

_____,
(Фамилия, Имя, Отчество)

(должность)

МОУ «СОШ № 7 с.Отказного»

за период с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Итого баллов _____
За качество и высокие результаты работы

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		баллы
1	Высокий уровень санитарного состояния рабочего места	Да		2
2	Строгое выполнение правил по охране труда, принимая все меры во избежание несчастного случая	Да		1
3	Участие в ремонте и профилактическом осмотре котельного оборудования.	Да		1
4.	Качественное выполнение всех ремонтных работ и безаварийная работа котельного оборудования	Да		2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Предписания Роспотребнадзора, Госпожнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да	-2
2	Нарушение норм охраны труда, не соблюдение производственной и трудовой дисциплины	Да	-2
3	Несвоевременное оформление журнала профилактического осмотра и ремонта оборудования котельной	Да	-2

3.8. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника образовательного учреждения за результативность и качество труда устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

3.9. Размер выплат стимулирующего характера директору образовательного учреждения устанавливается приказом управления образования администрации Советского городского округа в соответствии с решением комиссии, созданной при управлении образования, по определению стимулирующих выплат.

3.10. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам МОУ «СОШ № 7 с.Отказного» за результативность и качество труда, является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления образовательного учреждения о согласовании оценки результативности деятельности работников МОУ «СОШ № 7 с.Отказного». Оценка результативности и качества труда работников ОУ проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

3.11. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя образовательного учреждения. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель МОУ «СОШ № 7 с.Отказного», заместители руководителя МОУ «СОШ № 7 с.Отказного», руководители методических объединений (комиссий), представители представительного органа работников, представители органа самоуправления МОУ «СОШ № 7 с.Отказного».

3.12. Экспертно – аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель МОУ «СОШ № 7 с.Отказного».

3.13. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

3.14. Утверждение итоговых оценочных листов работников МОУ «СОШ № 7 с.Отказного» проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания,

присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

3.15. В течение 1 рабочего дня с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы руководитель МОУ «СОШ № 7 с.Отказного» знакомит каждого сотрудника МОУ «СОШ № 7 с.Отказного» с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

3.16. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник образовательного учреждения в течение 2 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

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

3.18. Директор школы МОУ «СОШ № 7 с.Отказного» представляет в орган самоуправления образовательного учреждения аналитическую информацию о достижениях работников образовательного учреждения, стимулирование которых производится за результативность и качество труда в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

3.19. На основании представления руководителя образовательного учреждения орган самоуправления МОУ «СОШ № 7 с.Отказного» принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов. Правомочность принятия решений органа самоуправления образовательного учреждения определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

3.20. На основании проведённой оценки достижений работников МОУ «СОШ № 7 с.Отказного» производится подсчёт баллов за соответствующий период, по каждому работнику ОУ и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчёт баллов для оценки руководителя образовательного учреждения проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников образовательного учреждения и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

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

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику МОУ «СОШ № 7 с.Отказного» рассчитывается по формуле.

$$HE = (D * B) / M \text{ где:}$$

HE – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д – денежный вес одного балла;

Б – количество баллов;

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

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

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

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

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7 с.Отказного Советского района»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников (далее – Положение) устанавливает порядок назначения и нормы дополнительного вознаграждения работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7 с.Отказного Советского района» (далее – Учреждение) за образцовое и творческое выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности труда.

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

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

1.3. Источником премий является экономия фонда оплаты труда.

II. Порядок премирования

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

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

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

а) при объявлении благодарности или награждении:

- государственными наградами;
- ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации;
- наградами Ставропольского края;
- Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

г) к юбилейным датам Учреждения при достижении позитивных результатов работы Учреждения (50, 100 лет).

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

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

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

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

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

Премия за выполнение особо важных и сложных заданий и поручений устанавливаются руководителем Учреждения.

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

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

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

Оценка показателей эффективности деятельности работника производится на основании оценочных листов.

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

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

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

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

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

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников

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

III. Порядок расчета и утверждение размера премии

- 3.1. Премирование работников учреждения производится на основании приказа руководителя или по ходатайству профсоюзного комитета.
- 3.2. Основанием издания приказа руководителя в связи с особо значимыми событиями премирования работников в случаях, предусмотренных п. 2.2 настоящего Положения, является протокол заседания комиссии, а также ходатайство профсоюзного комитета для выплаты единовременной премии.
- 3.3. Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

Приложение №6

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №7 с.Отказного Советского района»

1. Общие положения

1.1. Положение «Об оказании материальной помощи работникам» (далее – Положение) Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №7 с.Отказного Советского района», Ставропольский край (далее – учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Уставом учреждения, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации».

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

1.3. Настоящее положение распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников учреждения и утверждается директором по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

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

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

2. Финансирование расходов на оказание материальной помощи работникам учреждения

2.1. Финансирование расходов связанных с выплатой материальной помощи работникам учреждения производится:

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

3. Основание и размеры материальной помощи

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

- смерти близких родственников работника учреждения (супруг, дети, родители, родные братья и сестры), смерти работника учреждения - в размере до 100% должностного оклада;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения - в размере до 100% должностного оклада;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.) - в размере до 100% должностного оклада;
- в целях усиления социальной защиты работников учреждения - до 2 должностных окладов.

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

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

3.3. Дополнительно, в случае экономии фонда оплаты труда, по ходатайству профсоюзного комитета всем категориям работников учреждения в целях усиления их социальной защиты могут выплачиваться дополнительное материальное поощрение и материальная помощь, не относящиеся к системе оплаты труда.

3.4. Материальная помощь не выплачивается:

- работникам учреждения, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- работникам учреждения, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы более одного месяца.

4. Порядок выплаты материальной помощи

4.1. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника

учреждения, а в случае выплаты материальной помощи для усиления социальной защиты работников учреждения - по ходатайству профсоюзного комитета.

В зависимости от обстоятельств к заявлению могут быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении и прочие документы.

4.2. Заявление пишется на имя директора учреждения с точным указанием причин для выплаты.

4.3. Решение принимается директором учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

При положительном решении директор учреждения издает приказ о выплате материальной помощи работнику.

5. Заключительные положения

5.1. Материальная помощь, предусмотренная настоящим Положением, учитывается в составе средней заработной платы.

5.2. Материальная помощь выплачивается работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

Приложение №7

Перечень

должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

директор школы,
заместитель директора по УВР,
заместитель директора по ВР,
заместитель директора по АХЧ.

Приложение №8

Положение

о предоставлении педагогическим работникам МОУ «СОШ № 7 с.Отказного» длительного отпуска сроком до одного года

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о предоставлении педагогическим работникам учреждения длительного отпуска сроком до одного года и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии со ст.335 ТК РФ, регламентирует процедуру предоставления длительных отпусков.

1.2. Положение и условия предоставления длительного отпуска педагогическим работникам сроком до одного года (далее по тексту - длительный отпуск) разработано для МОУ «СОШ № 7 с.Отказного» (далее по тексту - Учреждение).

2. Порядок и условия предоставления длительного отпуска

2.1. Педагогические работники Учреждения имеют право на длительный отпуск до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

2.2. Длительный отпуск педагогическому работнику предоставляется без сохранения заработной платы по его заявлению и оформляется приказом директора школы.

2.3. Заявление педагогического работника о предоставлении длительного отпуска подается по окончании учебного года.

2.4. Решение о предоставлении (отказе) педагогическому работнику длительного отпуска принимает Директор МОУ «СОШ № 7 с.Отказного» не позднее 14 календарных дней с момента подачи заявления и оформляется приказом.

Директор МОУ «СОШ № 7 с.Отказного» может отказать в предоставлении длительного отпуска, если стаж непрерывной преподавательской работы педагогического работника в указанных должностях (Приложение № 1) составил менее 10 лет.

Решение об отказе предоставления педагогическому работнику длительного отпуска оформляется письменно с обоснованием причин отказа и содержит информацию о возможных сроках его предоставления.

Решение о предоставлении длительного отпуска директора МОУ «СОШ № 7 с.Отказного» принимается учредителем и оформляется соответствующим распоряжением.

2.5. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

2.6. Время длительного отпуска не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной ежегодный оплачиваемый отпуск, а также право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

2.7. Запись о предоставлении педагогическому работнику длительного отпуска не вносится в трудовую книжку.

2.8. Работник МОУ «СОШ № 7 с.Отказного» вправе отказаться от использования отпуска, отозвав заявление в любое время до момента наступления отпуска.

3. Порядок исчисления стажа непрерывной преподавательской работы

3.1. В стаж непрерывной педагогической работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в МОУ «СОШ № 7 с.Отказного», имеющем лицензию на осуществление образовательной деятельности, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

3.2. Продолжительность стажа непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке.

3.3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, 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 неправомерном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- в период обучения в учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре;
- 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 частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

3.4. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника из одного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;
- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической 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 государственных или муниципальных органов управления образования, если перерыв в работе не превысил одного месяца, при условии, что работе в органах управления образования предшествовала педагогическая работа;
- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением 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 после увольнения с педагогической работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

- 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 увольнения с педагогической работы вследствие обнаружившегося несоответствия педагогического 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 с педагогической работы по собственному желанию, в связи с уходом на пенсию.

4. Гарантии, предоставляемые педагогическому работнику за время его нахождения в длительном отпуске

4.1. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

4.2. Во время длительного отпуска не допускается его перевод на другую работу, а также его увольнение по инициативе администрации Учреждения, за исключением полной ликвидации Учреждения.

4.3. За педагогическим работником сохраняются гарантии, предусмотренные Коллективным договором, а также установленные нормативными правовыми актами РФ.

4.4. Из длительного отпуска педагогический работник не может быть отозван без его личного согласия.

4.5. Педагогический работник имеет право прервать отпуск, предупредив об этом администрацию Учреждения не позднее, чем за три календарных дня до выхода на работу, оставшуюся часть ему должны предоставить по его заявлению в другое время, о чем издается соответствующий приказ.

4.6. Педагогический работник может использовать право на получение ежегодного оплачиваемого и дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством РФ и Коллективным договором, при этом длительный отпуск может присоединяться к основному и дополнительным отпускам.

5. Заключение

5.1. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются директором МОУ «СОШ № 7 с.Отказного» по согласованию с представительным органом работников.

Приложение № 1

Положению о предоставлении педагогическим работникам учреждения длительного отпуска сроком до одного года

Перечень

должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной педагогической работы

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной педагогической работы независимо от ее объема:

- учитель;
- педагог дополнительного образования;
- социальный педагог;
- преподаватель-организатор ОБЖ,
- педагог-психолог.

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной педагогической работы при определенных условиях:

- директор школы,
- заместитель директора по УВР,
- заместитель директора по ВР.

3. Время работы на должностях, указанных в п.2 настоящего Перечня, засчитывается в стаж непрерывной педагогической работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в п.1 настоящего Перечня, педагогической работы в объеме не менее 6 часов в неделю.

Приложение №9

Соглашение по охране труда

ООО «Центр Качества» проведена специальная оценка условий труда на рабочих местах по «Сводной ведомости результатов спец.оценки условий труда» от 14.12.2022 года:

с 01.01.2023 г. по 31.12.2023 г. у всех работников МОУ «СОШ № 7 с.Отказного» 2 класс условий труда (проведение медицинских осмотров на основании приказа Минздрава России от 28 января 2021 № 29н, прил. К прил.1, п.25 (1 раз в год)).

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ в тыс.руб.	Срок и выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	Проведение специальной оценки условий труда, выявления и оценки опасностей, оценки уровней профессиональных рисков, реализация мер, разработанных по результатам их проведения.	1	72	49200,00	С 30.08.2022 г. по 30.11.2022 г.	Коробкина В.А.	72	55	0	0
2	Внедрение систем (устройств) автоматического и дистанционного управления и регулирования производственным оборудованием, технологическими процессами, подъемными и транспортными устройствами.	0	0	0	-	0	0	0	0	0
3	Приобретение и монтаж средств сигнализации о нарушении штатного	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	функционирования производственного оборудования, средств аварийной остановки, а также устройств, позволяющих исключить возникновение опасных ситуаций при полном или частичном прекращении энергоснабжения и последующем его восстановлении.									
4	Устройство ограждений элементов производственного оборудования, защищающих от воздействия движущихся частей, а также разлетающихся предметов, включая наличие фиксаторов, блокировок, герметизирующих и других элементов.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	Устройство новых и (или) модернизация имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	Нанесение на производственное оборудование, органы управления и контроля, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и разметки, знаков безопасности.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	Внедрение систем автоматического контроля уровней опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	Внедрение и (или) модернизация технических устройств и приспособлений, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	9. Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты паровых, водяных, газовых, кислотных, щелочных, расплавных и других производственных коммуникаций,	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	оборудования и сооружений.									
10	Механизация и автоматизация технологических операций (процессов), связанных с хранением, перемещением (транспортированием), заполнением и опорожнением передвижных и стационарных резервуаров (сосудов) с ядовитыми, агрессивными, легковоспламеняющимися и горючими жидкостями, используемыми в производстве.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	Механизация работ при складировании и транспортировании сырья, готовой продукции и отходов производства.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Механизация уборки производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистки воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрагмт, световых фонарей.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13	Модернизация оборудования (его реконструкция, замена), а также технологических процессов на рабочих местах с целью исключения или снижения до допустимых уровней воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пылегазоулавливающих установок, установок дезинфекции, аэрирования, кондиционирования воздуха с целью обеспечения теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	зонах помещений, соответствующего нормативным требованиям.									
15	Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16	Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки, мест обогрева работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работах на открытом воздухе; расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
17	Приобретение и монтаж установок (автоматов) для обеспечения работников питьевой водой, систем фильтрации (очистки) водопроводной воды.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, дерматологическими средствами индивидуальной защиты.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20	Приобретение стендов, тренажеров, наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ,									

	оснащение кабинетов (учебных классов) по охране труда компьютерами, теле-, видео-, аудиоаппаратурой, обучающими и тестирующими программами, проведение выставок, конкурсов и смотров по охране труда, тренингов, круглых столов по охране труда.									
21	Проведение обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда.	1	72	0	10.0 1.20 23г.	Коробкина В.А.	72	55	0	0
22	Приобретение отдельных приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, непосредственно обеспечивающих проведение обучения по вопросам безопасного ведения работ, в том числе горных работ, и действиям в случае аварии или инцидента на опасном производственном объекте и (или) дистанционную видео- и аудио фиксацию инструктажей, обучения и иных форм подготовки работников по безопасному производству работ, а также хранение результатов такой фиксации.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).	1	72	96000 ,00	24.0 3.20 22г.	Коробкина В.А.	72	55	0	0
24	Оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи и (или) создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными	1	1	0	0	Перетрухина О.В., медицинская сестра	72	55	0	0

	набором медицинских изделий для оказания первой помощи.									
25	Устройство и содержание пешеходных дорог, тротуаров, переходов, тоннелей, галерей на территории организации в целях обеспечения безопасности работников.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
26	Организация и проведение производственного контроля.	1	1	16293,00	С 01.0 1.20 23г. по 31.1 2.20 23г.	ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии»				
27	Издание (тиражирование) инструкций, правил (стандартов) по охране труда.	2 тома	222 инструкции	0	01.0 9.20 21г.	Коробкина В.А.	72	55	0	0
28	Перепланировка размещения производственного оборудования, организация рабочих мест с целью обеспечения безопасности работников.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
29	Проектирование и обустройство учебно-тренировочных полигонов для отработки работниками практических навыков безопасного производства работ, в том числе на опасных производственных объектах.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30	Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	физической культуры (далее - ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;									
	приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы;	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	содержание помещений для проведения физкультурных, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий. Организация и проведение спортивных соревнований и иных физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, в том числе, через профсоюзные организации в соответствии с коллективными договорами (отраслевыми соглашениями).	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31	Приобретение систем обеспечения безопасности работ на высоте.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
32	Разработка и приобретение электронных программ документооборота в области охраны труда в электронном виде с использованием электронной подписи или любого другого способа, позволяющего идентифицировать личность работника, в соответствии с законодательством Российской Федерации.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
33	Приобретение приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем)	0	0	0	0	0	0	0	0	0

приборов, устройств, оборудования, обеспечивающего дистанционную видео-, аудио или иную фиксацию процессов производства работ.									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Приложение №10

Перечень работ (производств), при выполнении которых (при работе в которых) работники бесплатно обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на 1 год
1	Заведующий библиотекой п.30 Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
2	Водитель автобуса, п.11 Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
3	Гардеробщик п.19 Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
4	Лаборант кабинета физики, лаборант кабинета химии п.66 Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		Перчатки с точечным покрытием	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
5	Рабочий по обслуживанию текущего ремонта; рабочий комплексного обслуживания п.135 Приказа Министерства труда и социальной защиты	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар

	РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
6	Сторож п.163 Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
7	Повар, подсобный рабочий п.122 Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. №997н	Халат или костюм (светлый) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Халат или костюм (темный) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.
		Колпак или косынка для раздачи пищи	1
8	Кладовщик п.49 Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
9	Заведующий хозяйством (завхоз) п.32 Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. №997н	Халат хлопчатобумажный (темный).	1 шт.
		Халат хлопчатобумажный (светлый)	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	4 пары

Приложение №11

Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства

№№ п/п	Наименование профессии работника	Наименование чистящего и обезвреживающего средства	Норма выдачи в месяц
1	Водитель автомобиля	Мыло	300 грамм
2	Лаборант кабинета физики	Мыло	200 грамм
3	Лаборант кабинета химии	Мыло	200 грамм
4	Повар	мыло	200 грамм
5	Подсобный рабочий	Мыло	200 грамм
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2 разряда)	Мыло	200 грамм
7	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту 3 разряда	Мыло	300 грамм