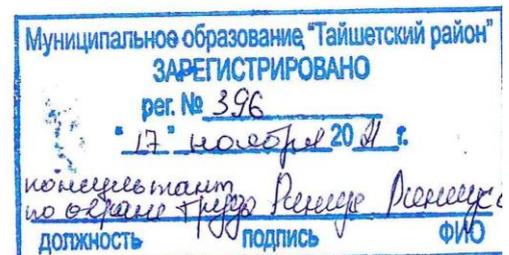




**Коллективный договор
между первичной организацией
МКОУ СОШ № 2 г. Тайшета организации общероссийского
Профсоюза работников образования
и администрацией МКОУ СОШ № 2 г. Тайшета "**
на 2021 – 2024 гг.



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор:

- Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между сторонами на основе согласования их взаимных интересов.
- заключен на основе равноправия сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии с законодательством РФ и Иркутской области.
- определяет условия оплаты и охраны труда работников образовательной организации, режима труда и отдыха, трудовые гарантии, компенсации и льготы для работников, а также минимальные социальные гарантии для них;
- не ограничивает права работников и работодателя в расширении трудовых гарантий, компенсаций и льгот через трудовые договоры, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности;
- воспроизводит основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников МКОУ СОШ № 2 г. Тайшета, а также закрепляет дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией и улучшающие положение работников.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- администрация образовательной организации МКОУ СОШ № 2 г. Тайшета, находящейся по адресу: 665002 Иркутская область, г. Тайшет, ул. Пушкина, д.43, в лице ее директора, представляющей интересы учредителя (далее - администрация) и первичная профсоюзная организация МКОУ СОШ № 2 г. Тайшета, Тайшетской районной организации общероссийского Профсоюза образования в лице её председателя, представляющей интересы работников образовательной организации (далее - профком).

1.3. Основой для заключения настоящего Коллективного договора является ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ между районным комитетом Профсоюза работников образования, Управлением образования администрации Тайшетского района, Управлением культуры, спорта и молодежной политики администрации Тайшетского района и администрацией муниципального образования "Тайшетский район" на 2021– 2024 гг.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на:

1.4.1. работников, являющихся членами первичной организации Профсоюза на основании Устава Профсоюза и Типового положения о первичной профсоюзной организации;

1.4.2. работников образовательной организации, не являющихся членами профсоюза, но лично уполномочивших профсоюзную организацию представлять их интересы при заключении данного Договора путем подачи заявлений в ПК с просьбой представлять их интересы.

1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза и не передавшие полномочия на заключение Договора от их имени, вправе регулировать свои отношения с представителями работодателя в индивидуальном порядке.

На указанных работников распространяются условия настоящего Договора в объеме, гарантированном только трудовым законодательством.

1.6. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Коллективного договора,

заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Коллективным договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора.

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

1.8. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся его неотъемлемой составной частью. (Приложения 1- 4)

1.9. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее трех месяцев до окончания действия Коллективного договора.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

2.1. Стороны договорились осуществлять социальное партнерство посредством:

- переговоров сторон социального партнерства по подготовке проектов и заключения соглашений и договоров;

- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;

- участия работников или их представителей в управлении организацией;

- участия представителей работников и работодателя в разрешении трудовых споров.

2.2. Стороны договорились о том, что:

2.2.1. Коллективный договор учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и Отраслевым соглашением.

2.2.2. В коллективном договоре учреждения предусматриваются дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;

2.2.3. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и отраслевым Соглашением.

2.2.4. Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются протоколом и соглашением, которые являются неотъемлемой частью Договора и доводятся до сведения работодателя, ПК и работников образовательного учреждения и регистрируются в РК Профсоюза и в органе по Труд.

2.2.5. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и Отраслевым соглашением.

2.2.6. В коллективном договоре с учетом особенностей финансовых возможностей предусматриваются дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и Отраслевым соглашением.

Стороны обязуются:

2.3. Осуществлять постоянный мониторинг социально-экономической ситуации в пределах своей компетенции, оперативно принимать согласованные меры, направленные на устойчивую и стабильную работу образовательной организации:

- принимать меры для полной реализации действующих федеральных и областных законов, иных нормативных правовых актов, предусматривающих поддержку и развитие образования, социальную поддержку работников;
- принимать участие в разработке нормативных правовых актов, программ развития образовательной организации;
- принимать меры по полному и своевременному финансированию образовательной организации в части средств, предусмотренных на эти цели в муниципальном бюджете;
- совместно выходить в органы государственной и муниципальной власти с предложениями по социальной защите работников образовательной организации;
- обеспечивать участие представителей любой из сторон социального партнерства на заседаниях своих коллегиальных и рабочих органов при рассмотрении на заседаниях социально-экономических проблем, включая вопросы, связанные с выполнением обязательств по настоящему Договору и др.
- Направлять по запросу любой из сторон социального партнерства имеющуюся в их распоряжении информацию по всему кругу социально-экономических и трудовых проблем работников образования, обучающихся, в том числе:
 - расчетные показатели и информацию о состоянии бюджетного финансирования образовательной организации;
 - информацию о состоянии выплаты заработной платы, доплат и надбавок, компенсационных выплат работникам;
 - информацию о состоянии материально-технической базы, условий и охраны труда;
 - показатели кадровой обеспеченности;
 - показатели производственного травматизма и заболеваемости среди работников;
- проекты локальных нормативных актов, включая решения и распорядительные документы по всему кругу социально-экономических проблем, социально-трудовых отношений;
- другие аналогичные документы;
- Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления в части информации для коллектива работников, обучающихся, родительской общественности и населения через собственные издания, СМИ, собрания (конференции) о социально-экономических проблемах, существующих в сфере образования, о своей деятельности по их решению;
- Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления организации, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава организации, а так же иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.

Администрация образовательной организации обязуется:

2.4. Обеспечивать своевременное и в полном объеме получение средств на содержание образовательной организации, согласно утвержденному муниципальному бюджету, и их целевое расходование.

2.5. Представлять в ПК проекты нормативных актов, издаваемых администрацией, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников, для учета по ним мнения ПК.

2.6. Обеспечивать участие представителей ПК в составе рабочих групп по подготовке нормативных актов, программ, концепций, относящихся к сфере трудовых и социально-экономических отношений, в работе соответствующих коллегиальных органов

управления, совещаний, а также аттестационных комиссий по аттестации педагогических работников, а именно:

Согласно Трудовому кодексу РФ с обязательным учетом мнения представительного органа:

- утверждается порядок проведения аттестации в организации (п.3 ст. 81 ТК РФ);
- устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- составляется график сменности (ст. 103 ТК РФ);
- принимаются локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- утверждается форма расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- устанавливаются конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- устанавливаются конкретные размеры оплаты труда в выходные, нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время (ст.ст. 153, 154 ТК РФ);
- принимаются локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- принимаются локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ) и другие статьи: ст.53 ТК РФ, ст. 86 ТК РФ, ст. 410 ТК РФ, ст. 190 ТК РФ, ст. 418 ТК РФ.
- утверждаются Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применяется (снимается) дисциплинарное взыскание (ст.ст. 193, 194 ТК РФ);
- с обязательным учетом мнения представительного органа работодателем определяются формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- с обязательным учетом мнения представительного органа работодатель устанавливает нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ).
- также, согласно ст. 8 ТК РФ, в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, работодателем принимаются локальные нормативные акты с учетом мнения представительного органа.
- при этом работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями (ст. 32 ТК РФ) и обеспечивать право:
 - на участие в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения, а также на инициирование проведения таких переговоров (ст. 36 ТК РФ);
 - на выдвижение требования работодателю (ст. 399 ТК РФ);
 - на руководство забастовкой (ст. 411 ТК РФ);

Комитет Профсоюза обязуется:

2.7. Осуществлять необходимый профсоюзный контроль соблюдения законодательства в сфере образования, в том числе по соблюдению социально-трудовых прав и интересов работников организации.

2.8. Оказывать бесплатную правовую и иную необходимую помощь членам Профсоюза в решении их социально-трудовых проблем, в защите прав и интересов членов Профсоюза в органах государственной власти и управления, судебных и иных правоохранительных

органах, привлекая для этих целей средства и возможности вышестоящих организаций Профсоюза.

2.9. Осуществлять мониторинг коллективного договора.

2.10. Проводить обучение профсоюзного актива по методике разработки проекта коллективного договора и порядке его заключения.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством. Обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора, указываются в трудовом договоре.

3.2. С заместителями руководителя образовательной организации трудовой договор может заключаться на срок, установленный Уставом учреждения или соглашением сторон.

Заключение срочного трудового договора с заместителями руководителя может быть обусловлено только достаточным к тому основанием, вызванным условиями выполнения работы.

В случае досрочного расторжения договора не по вине заместителя руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определенном трудовым договором, но не ниже трех средних месячных заработков.

3.3. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений Трудового законодательства, соответствующих нормативных правовых актов и настоящего коллективного договора.

3.5. Трудовая функция по должности - конкретный вид работы, поручаемой работнику трудовым договором, определяется в должностной инструкции, которая является неотъемлемой его частью и оформляется в виде приложения к нему (либо включается в текст договора).

3.6. Работодатели при составлении должностных инструкций, указании наименований должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих профессий в штатном расписании и трудовом договоре используют наименования должностей согласно Единым квалификационным справочникам, Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010г. №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

3.7. В зависимости от должности педагогического работника с учетом особенностей его труда объем учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Режим рабочего времени и времени отдыха работников организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку

заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и «Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536.

3.8. Если на работника (в т.ч. совместители, работающие на неполном рабочем времени, с неполной учебной нагрузкой) не распространяется режим работы, установленный в правилах внутреннего трудового распорядка учреждения, то режим рабочего времени и времени отдыха определяется в трудовом договоре.

3.9. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работником трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия труда, как:

с работником трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

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

3.10. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3.11. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

3.12. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной

подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.13. В день расторжения трудового договора с работником, работодатель выдает:

- трудовую книжку;
- окончательный расчет;
- справку о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений, на которую были начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, за два календарных года, предшествующих году прекращения работы или году обращения за справкой, и текущий календарный год (справка выдается по форме утв. Приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 апреля 2013 г. №182н);

- сведения о страховых взносах и страховом стаже в соответствии с пунктом 4 статьи 11 Федерального закона от 1 апреля 1996 г. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» с получением письменного подтверждения от работника передачи ему этих сведений.

3.14. При невозможности вручить трудовую книжку и указанную справку непосредственно в день прекращения трудового договора (увольнения) работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой и справкой либо о даче согласия на отправление по почте.

Администрация образовательной организации обязуется:

3.15. Разрабатывать и обеспечивать реализацию локальных актов и целевых программ, направленных на развитие образовательной организации;

3.16. Осуществлять постоянный мониторинг состояния кадровой обеспеченности, подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров с принятием согласованных мер по их закреплению в организации. Обеспечивать реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование (ДПО) по профилю педагогической деятельности, содержанию образования не реже одного раза в три года (п.2,ч.5. ст.47 Федерального закона №273-ФЗ).

3.17. Обеспечить реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития путем освоения дополнительных профессиональных образовательных программ; по предоставлению в соответствии со статьей 187 ТК РФ гарантий и компенсаций работникам, направляемым на дополнительное профессиональное образование;

Согласно статье 187 ТК РФ при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.18. В случае если право работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, закрепленное в договоре, заключенном между работником и работодателем, не реализуется из-за отказа со стороны работодателя выполнить свои обязательства, работник имеет право обратиться в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссия по трудовым спорам, суд) либо в федеральную инспекцию труда за восстановлением нарушенного права на дополнительное профессиональное образование.

3.19. Если работник направляется работодателем для получения дополнительного профессионального образования, но работодатель не обеспечивает предоставление ему предусмотренных законодательством и договором гарантий и компенсаций, то работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования.

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

3.20. При выполнении работодателем условий договора, связанного с дополнительным профессиональным образованием, включая предоставление гарантий, работник не вправе без уважительных причин отказаться от получения дополнительного профессионального образования, в том числе в случаях, когда дополнительное профессиональное образование осуществляется с применением формы организации образовательной деятельности, основанной на модульном принципе, в течение учебного года без отрыва от основной работы.

Отказ педагогического работника от прохождения дополнительного профессионального образования в таких случаях будет являться дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него в соответствии с трудовым договором трудовых обязанностей. За совершение указанного проступка работодатель имеет право применить соответствующее дисциплинарное взыскание, предусмотренное статьей 192 ТК РФ.

3.21. Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации образовательного учреждения, нарушения прав и гарантий работников при реорганизации образовательного учреждения. Ликвидация (реорганизация) образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, осуществляется только с согласия жителей.

3.22. Не допускать нарушения прав и гарантий работников при реорганизации образовательной организации. Ликвидацию образовательной организации осуществлять в соответствии со ст.9 «Полномочия органов местного самоуправления муниципальных районов и городских округов в сфере образования» ФЗ-№273 «Об образовании в Российской Федерации».

3.23. Считать массовым высвобождением работников увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

3.24. Информировать в случае угрозы массового увольнения службы занятости населения, РК Профсоюза не менее чем за три месяца и совместно разрабатывать меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению.

3.25. Выплачивать увольняемым работникам единовременное выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при расторжении трудового договора, связанного с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, в соответствии со статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.26. Производить по желанию и письменному заявлению работников образовательной организации, непосредственно работающих с детьми, замену части их ежегодного отпуска, превышающей 28 календарных дней, выходящей за рамки каникулярного времени, денежной компенсацией по правилам статьи 126 Трудового кодекса Российской Федерации.

Комитет Профсоюза обязуется:

3.27. Осуществлять профсоюзный контроль соблюдения социально-трудовых прав и гарантий работников в части их занятости, порядка приема и увольнения, перевода, других вопросов трудовых отношений, в том числе и по обязательствам настоящего Договора.

3.28. Сообщать РК Профсоюза, Управлению образования района о грубых нарушениях трудового законодательства в образовательной организации, требующих участия этих структур в разрешении возникших трудовых споров.

Трудовой договор (контракт)
Администрация обязуется:

3.29. В соответствии со ст. 68 ТК РФ при приеме на работу знакомить работников (под роспись) с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации:

- Уставом школы;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Должностными инструкциями;
- Штатным расписанием;
- Нормативными актами по охране труда;
- Условиями настоящего коллективного договора с приложениями.

3.30. В соответствии со ст. 67 ТК РФ заключать трудовые договоры с вновь принимаемыми работниками в письменной форме (не зависимо от срока действия трудового договора) и в полном соответствии с действующим трудовым законодательством, отраслевым (тарифным) соглашением, настоящим коллективным договором.

3.31. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием школы, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования РФ. В соответствии со ст. 57 ТК РФ изменять условия трудового договора только с согласия работников и в письменной форме. В срок до 1 января 2022 г. разработать с учетом мнения профкома, обсудить в коллективе и утвердить изменения в форму трудового договора (эффективного контракта) для работников школы.

3.32. В соответствии со ст. 58.59 ТК РФ заключать срочные трудовые договоры только в тех случаях, когда трудовые соглашения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

3.33. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе предоставляется:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы

- педагогическим работникам при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23-24 г.;

- преимущественное право на оставление на работе имеют лица, достигшие возраста 50 лет - женщины, 55 мужчины до достижения ими возраста, дающего право на досрочное назначение по возрасту в соответствии с Законом РФ « О занятости населения в РФ»;

- совмещающим работу с обучением в образовательной организации, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

3.34. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать;

• увеличения предельной численности контингента обучающихся в классе, установленной законом «Об образовании в Российской Федерации»

• увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

• увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) и в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида-до достижения им возраста 18 лет);

• увольнение членов Профсоюза без учета мотивированного мнения профкома по правилам со ст. 82,373 ТК РФ.

3.35. При высвобождении работников по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ соблюдать следующие условия:

3.35.1. Информацию об этом доводить письменно до сведения службы занятости (за 3 месяца до сокращения численности или штата работников; за 6 месяцев до ликвидации учреждения); до сведения профкома - не менее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий; до сведения работников (персонально и под расписку) - не менее, чем за 2 месяца до увольнения(Статья 82 ТК);

3.35.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК (сокращения численности или штата работников организации, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

3.35.3. В соответствии со ст. 180 ТК РФ, с письменного согласия работника при расторжении трудового договора за 2 месяца об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, выплачивать работнику компенсацию в размере его двухмесячного заработка;

3.35.4. Принимать меры к трудоустройству работников; с перечнем имеющихся в школе вакансий знакомить работников под роспись; при наличии вакансий предлагать педагогам, прежде всего, работу, которая засчитывается в педагогический стаж;

3.35.5. Создать условия для профессиональной подготовки, переподготовки высвобождаемых лиц при условии предоставления вакантной должности в данной организации посредством ведения кадрового резерва;

3.35.6. Оставлять за высвобождаемыми работниками преимущественное право возвращения на работу в школу при последующем возникновении вакансий.

3.36. В соответствии со ст. 178 ТК РФ выплачивать работникам выходное пособие в размере среднего месячного заработка при расторжении трудового договора:

- в связи с ликвидацией учреждения, сокращения численности работников;
- в связи с несоответствием работника вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжения данной работы, и (или) признания работника полностью нетрудоспособным;
- в связи с призывом работника на военную службу или альтернативную ей гражданскую службу;
- в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполняющего данную работу;
- при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае невыполнения работодателем условий трудового договора.

3.37. Выплачивать увольняемым работникам образовательной организации единовременное выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при:

- расторжении трудового договора, связанного с ликвидацией организации
- сокращением численности или штата работников, в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

3.37. Выплачивать выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

3.39. Увольнение членов Профсоюза по инициативе администрации в любом случае производить с учетом мнения профкома.

Комитет Профсоюза обязуется:

3.40. Осуществлять контроль:

- соблюдения законодательства о труде;
- целевого использования средств, направляемых на оплату труда;

- правильной и своевременной выплаты заработной платы, доплат, надбавок и компенсаций, установлением и изменения должностных окладов (тарифных ставок);
 - исполнения устранения выявленных нарушений.
- 3.41. Через своего представителя принимать участие в работе аттестационной комиссии образовательного учреждения.
- 3.42. Содействовать разрешению индивидуальных трудовых споров:
- вести непосредственно с администрацией предварительные переговоры в интересах работника;
 - инициировать вопрос о целесообразности создания в учреждении комиссии по индивидуальным трудовым спорам (КТС);
 - разработать совместно с администрацией школы Положение о КТС и утвердить его на собрании трудового коллектива;
 - выдвигать кандидатуру в члены КТС от профсоюзной организации;
 - выдвигать представителя профкома для участия в заседании КТС в интересах работника, как по его просьбе, так и по собственной инициативе;
 - контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений (жалоб) КТС.
- 3.43. Оказывать членам профсоюза бесплатную консультацию и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства, другим социально-экономическим вопросам.
- 3.44. При выполнении администрацией условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

Рабочее время и время отдыха

Администрация обязуется:

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

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников, регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Минобрнауки России.

3.46. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и «Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. №536.

3.47. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.48. Работодатель ведет учет часов педагогической работы (учебной нагрузки), фактически отработанной каждым педагогическим работником, в т.ч. при совмещении (увеличении объема работы).

3.49. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

3.50. Трудовой распорядок устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение №1*). Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

3.51. Составлять расписание уроков с учетом санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителей. Предусматривать по возможности в расписании свободные дни для выполнения учителями методической работы и для повышения их квалификации в зависимости от объема педагогической нагрузки.

3.52. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год до ухода учителей в отпуск, по согласованию с профкомом и с письменного согласия работников. Устанавливать объем учебной нагрузки не ниже ставки. Объем учебной нагрузки, а также ее характер сохранять на протяжении учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану или программе, сокращения количества классов (групп продленного дня) или по личному заявлению работника в случае необходимости. По желанию работников сохранять для них преемственность классов.

3.53. Привлекать к работе по классному руководству молодых педагогов, работающих в школе первый год после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, только с письменного согласия работников.

3.54. Предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) по просьбе работников, имеющих на это право:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до достижения им 18 лет)

3.55. Предоставлять дополнительные выходные оплачиваемые дни по просьбе работников:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами до достижения ими 18 лет - 4 оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ)
- женщинам - 1 день в месяц с указанием обоснованных причин без сохранения заработной платы.

3.56. В соответствии со ст. 113 ТК РФ привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

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

3.57. В случае привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать такую работу в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха в ближайшее каникулярное время (ст. 153 ТК РФ)

3.58. В соответствии со ст. 99 ТК РФ и по общему правилу не допускать сверхурочных

работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, для педагогических работников - за пределами 36 часов в неделю. Привлечение педагогического работника к сверхурочным работам без его согласия возможно только в исключительных случаях, а именно:

- для предотвращения производственной аварии, либо устранения последствий аварии или стихийных бедствий;
- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, инженерных сетей и производственного оборудования;
- для продолжения работы по неявке сменяющего работника, если работа по своему характеру не допускает перерыва;
- в случае производственной необходимости (выполнение учебного плана образовательной программы школы);
- иных случаях только с письменного согласия работника.

3.59. Установить для женщин 36-часовую рабочую неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них Федеральными законами.

3.60. Утвердить трудовой распорядок по режиму работы женщин, состоящих на должности, для которых не установлена сокращённая 36-часовая рабочая неделя. Сократить рабочий день в пятницу на 4 часа, установить его с 8.00 до 12.00.

3.61. Сокращение продолжительности рабочего времени не предполагает уменьшение размера заработной платы.

Отпуск

Администрация обязуется:

3.62. В соответствии со ст. 123 ТК РФ разрабатывать график отпусков работников на очередной календарный год не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ, с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и обеспечивать наличие сопутствующей документации, а именно:

- оформление отпуска приказом (с указанием даты его начала и продолжительности) после подачи работником письменного заявления либо предупреждения работника администрацией о начале отпуска не позднее чем за 2 недели до его начала.

- в соответствии со ст. 122 ТК РФ педагогическим работникам, работающим первый год, предоставлять ежегодные основные и оплачиваемые отпуска в полном объеме, независимо от времени поступления на работу в течение учебного года:

- Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с продолжительностью: основной - 56 календарных дней, дополнительный – 8 календарных дней (за работу в южных районах Иркутской области) итого 64 дня;

- Обслуживающему персоналу: основной - 28 календарных дней, дополнительный – 8 календарных дней (за работу в южных районах Иркутской области) итого 36 дней;

- Повару, мойщику посуды, подсобному рабочему школьной столовой: - основной - 28 календарных дней, дополнительный – 8 календарных дней (за работу в южных районах Иркутской области), - 7 календарных дней (перечень категорий работников, труд которых связан с особенностями выполнения работ).

3.63. Предоставлять педагогическим работникам, обслуживающему персоналу очередной отпуск во время учебного года при необходимости санаторно -курортного лечения и наличия санаторной путевки.

3.64. Предоставлять по возможности в пределах бюджетного финансирования сверх основного дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с действующим законодательством:

- работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях высшего, среднего и начального профессионального образования.

3.65. Предоставлять по возможности в пределах бюджетного финансирования

дополнительные оплачиваемые отпуска (сверхустановленных законодательством), исчисляемые в календарных днях, к основному отпуску:

- за достижение высоких показателей в труде (наличие учащихся, набравших 100 баллов на ГИА; победителей очных туров региональных и всероссийских олимпиад, конкурсов, конференций) по - 2 дня;
 - за выполнение особо важного (особо сложного) задания - 1 -2 дня;
 - за звание «Заслуженный учитель» -2 дня;
 - за звание «Почетный работник общего образования» - 1 день;
 - за участие в работе профильных лагерей -2 дня;
 - за увеличение объёма работы работникам школьной столовой (повар, кладовщик, зав.производством)- 2 дня.

3.66. Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительные кратковременные отпуска без сохранения заработной платы для решения семейных и социально-бытовых вопросов (в календарных днях):

- вступление в брак самого работника до 3 дней
- в случае бракосочетания члена семьи работника до 3 дней
- работнику - отцу в связи с рождением ребенка до 3 дней;
- в связи с проводами члена семьи в армию до 3 дней;
- в связи с похоронами родных и близких до 3 дней;
- работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 3-х лет; имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет; имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 дней.
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; одинокому отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет - до 14 дней.
- допущенных к вступительным экзаменам в высшие и средние учебные заведения, поступающим и обучающимся в аспирантуре - на время экзаменов или экзаменационной сессии.
- в других уважительных случаях.

3.67. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работающим по совместительству, если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска по совмещаемой работе меньше продолжительности отпуска по основному месту работы – на недостающие до этой продолжительности дни (ч 2. ст. 286 ТК).

3.68. Во всех случаях предоставление отпусков без сохранения заработной платы независимо от их назначения и продолжительности должно оформляться приказом (распоряжением) работодателя. Находясь в указанном отпуске, работник может в любое время прервать его и выйти на работу, известив об этом работодателя письменно.

3.69. В период отпуска без сохранения заработной платы, как и во время оплачиваемого отпуска, работодатель не имеет права уволить работника по собственной инициативе (ст. 81 Трудового кодекса РФ).

3.70. Производить по желанию и письменному заявлению работников, непосредственно работающих с детьми, замену части их ежегодного отпуска, превышающей 28 календарных дней, выходящей за рамки каникулярного времени, денежной компенсацией по правилам ст. 126 ТК РФ в пределах бюджетных ассигнований.

4. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Порядок и условия оплаты труда работников регулируются Положением об оплате труда работников, которое является приложением к коллективному договору образовательной организации в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

4.2. Администрация школы с участием выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывают Положение об оплате труда, предусматривают в

Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- 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;

4.3. Изменение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы производится:

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

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

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

4.4. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.5. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014г. №276 (с изменениями на 23 декабря 2020 года), при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.

4.6. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); Социальный педагог, педагог-организатор; 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
Преподаватель-организатор основ безопасности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности,

жизнедеятельности, допризывной подготовки	допризывной подготовки" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (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) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель (ДЮСШ)	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника и представления руководителя образовательного учреждения.

4.7. Стороны Договора обязуются:

В установленном порядке обращаться в Управление образования, РК Профсоюза по вопросам выделения бюджетных средств:

- для установления окладов, ставок заработной платы работникам организации;
- на стимулирующие выплаты в объеме до 25 % фонда оплаты труда;
- для единовременных денежных выплат;
- ежемесячных доплат педагогическим работникам – молодым специалистам;
- на лечение работников организаций системы образования в учреждениях санаторно-курортного типа Иркутской области и за ее пределами;
- для осуществления мероприятий по охране труда;
- на обучение по программе санитарного минимума;
- на бесплатное прохождение медицинских осмотров (предварительных, в соответствии со ст.69 ТК, и периодических, в соответствии с Перечнем работ, при выполнении которых проводятся предварительные осмотры (обследования), утвержденные приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации № 29н от 28.01.2021 года. Оплата прохождения медицинских осмотров Учредителем производится в форме предоплаты учреждению здравоохранения в установленные законодательством сроки.

Администрация обязуется:

4.8. Обеспечивать своевременную и полную реализацию социальных гарантий и трудовых прав работников по вопросам оплаты труда, установленных Законом «Об образовании в Российской Федерации», майскими, 2012 года, Указами президента РФ, нормативными правовыми актами Иркутской области, настоящим Соглашением и коллективными договорами в пределах своей компетенции.

4.9. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с работником.

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

4.10. Обеспечивать согласование выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам участия в разработке, обсуждении и принятии работодателем локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, в пределах своей компетенции.

4.11. Устанавливать заработную плату с учетом требований статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации, включающую размеры должностных окладов, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, компенсационные, стимулирующие выплаты, которые регламентируются федеральным, региональным законодательством, Отраслевым Соглашением, а также настоящим коллективным договором и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.12. Формировать систему оплаты труда работников образовательной организации, включающую размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, определяемых на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4.13. Руководствуясь майскими 2012 г. Указами Президента Российской Федерации устанавливать размер заработной платы педагогических работников образовательной организации (с учетом премий и иных стимулирующих выплат) в соответствии с отраслевой системой оплаты труда не менее размера средней заработной платы по экономике региона, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников организации и полной педагогической нагрузки.

4.14. Применить порядок исчисления должностного оклада, когда все повышающие коэффициенты, начисляемые на размер минимального оклада (ставки), будут

образовывать новый должностной оклад. Компенсационные выплаты начислять от минимального оклада.

4.15. Определять размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом:

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

- обеспечения равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

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

- результатов аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- типовых норм труда для однородных работ.

4.16. Увеличивать размеры должностных окладов, ставок заработной платы с применением повышающих коэффициентов, доплат, надбавок к должностным окладам, ставкам заработной платы в случаях:

- увеличения стажа работы (со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы);

- получения образования или восстановления документов об образовании (со дня предоставления соответствующего документа);

- присвоения квалификационной категории (со дня принятия решения главной аттестационной комиссией);

- присвоения почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия (со дня присвоения, награждения соответственно);

- присуждения ученой степени (со дня решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома).

4.17. Формировать фонд оплаты труда при разработке штатного расписания муниципальных учреждений для выплат компенсационного характера в размере до 25 %

4.18. Предусмотреть в фонде оплаты труда объем средств на выплаты стимулирующего характера в размере до 25 % средств на оплату труда.

4.19. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчетного листа, с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

4.20. Производить оплату труда педагогическому работнику при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника согласно действующему законодательству.

4.21. Осуществлять выполнение педагогическими работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей, с согласия работника и за дополнительную плату в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

4.22. Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

4.23. Производить работнику выплату заработной платы в повышенном размере со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности, если изменение размеров оплаты труда наступило в период отпуска или в период временной нетрудоспособности.

4.24. В соответствии со ст. 234, 379 ТК РФ сохранять среднюю заработную плату работникам:

- за участие их в забастовке, проводимой в соответствии с действующим

законодательством;

- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы (по правилам ст. 142 ТК РФ)

4.25. В соответствии со ст. 236 ТК РФ в случае нарушения установленного срока выплаты отпускных и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центробанка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день фактического расчёта включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.26. Установить следующие повышающие коэффициенты к размеру минимального оклада (ставки) в % за наличие квалификационной категории:

Наименование должности (профессии)	Размер надбавки за квалификационную категорию, %
Педагог дополнительного образования	30 – для первой категории; 50 – для высшей категории
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Педагог-психолог	
Учитель	
Учитель-логопед	
Учитель-дефектолог	
Педагог-библиотекарь	

4.27. Установить ежемесячную надбавку:

- в размере до 20% от минимального размера оклада (ставки) заработной платы за счет ФОТ образовательного учреждения лицам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, государственными наградами за заслуги в сфере образования, имеющим почетные звания Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР

- в размере до 10% от минимального размера оклада (ставки) заработной платы работникам образовательной организации, имеющим Почетную грамоту Министерства образования и науки РФ (федерального уровня)

- в размере до 10% от минимального размера оклада (ставки) заработной платы педагогическим работникам, являющимся руководителями районных методических объединений

4.28. Своевременно проводить тарификацию работников с учетом педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной категорией производить с момента вынесения аттестационной комиссией соответствующего решения; присвоение почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения соответственно); присуждение ученой степени (со дня решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома).

4.29. В соответствии со ст. 151 ТК РФ о порядке исчисления заработной платы применять почасовую оплату за часы, данные в порядке замещения не свыше двух месяцев

отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников. В случаях, если замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату за него производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

4.30.Выполнение в ОУ ремонтно-строительных, иных крупных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, осуществлять по их желанию и за дополнительную плату (ст.151 ТК РФ)

4.31. Сохранять педагогическим работникам в течение двух лет размер заработной платы с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- длительной нетрудоспособности;
 - нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
 - в длительном отпуске (до одного года), предоставившемся после осуществления десятилетия преподавательской деятельности;
 - педагогическим работникам, избравшимся на освобожденные выборные должности в сфере образования, государственного управления, отраслевого Профсоюза после истечения сроков их выборной деятельности;
- а также:

- педагогическим работникам, которым до пенсии по возрасту осталось менее двух лет до наступления пенсионного возраста; в случае продолжения ими трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста аттестация проводится на общих основаниях

При этом обеспечить своевременную письменную информацию (не позднее 2-х месяцев до окончания соответствующего периода, кроме длительной нетрудоспособности) органов управления образованием.

4.32. В целях социальной поддержки и закрепления в учреждении образования молодых педагогов до 35 лет из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе по специальности в образовательных учреждениях, развития их творческой активности и инициативы при реализации образовательных задач установить молодым специалистам ежемесячную выплату:

- 20% - (до 3 лет работы);
- 10% - (3-5 лет работы);
- 5% - (5-7 лет работы).

4.33.Статус молодого специалиста устанавливается однократно. Статус молодого специалиста во всех случаях действует до достижения молодым специалистом 35 лет.

4.34.Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (на основании ст.147 ТК РФ) по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

Комитет Профсоюза обязуется:

4.35.Установить профсоюзный контроль выполнения статей ТК, пунктов настоящего Договора в части оплаты труда и иных выплат работникам учреждения, их своевременности и соответствия локальным актам учреждения.

4.36. Принимать согласованные и оперативные меры в случае нарушений ст.4.3.1.

- 4.37. Представлять и защищать интересы членов Профсоюза в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах перед администрацией школы.
- 4.38. Принимать участие в переговорах и консультациях с администрацией по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений: вносить предложения по совершенствованию управления и работы учреждения, в проекты локальных, нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы членов Профсоюза.
- 4.39. Представлять и защищать интересы членов Профсоюза в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах.

5. ОХРАНА ТРУДА

Улучшение условий, охраны труда.

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждений в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

5.1. Стороны Соглашения, осуществляют ведомственный контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении, учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с работающими и обучающимися, а так же отчет о несчастных случаях.

5.2. Информировать Профсоюз о:

- Состоянии производственного травматизма и его причинах в разрезе района;
- Количестве работающих во вредных и опасных условиях труда;
- Выделении средств Учреждению на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведения медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

5.3. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

5.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, приобретение медицинских аптек для оказания ПМП, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда.

Стороны Договора обязуются:

5.5. Организовать службу охраны труда школы согласно Положению об организации службы охраны труда, определяющему должностные обязанности работников школы по охране труда

5.5.1. Обеспечить в соответствии с отраслевым стандартом и Положением об организации службы охраны труда в школе, своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и образовательной деятельности.

5.6. В соответствии со ст.212 ТК РФ обеспечить за счет средств работодателя проведение периодических медицинских осмотров с оформлением санитарных книжек и сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров.

5.7. Проводить проверку готовности школы к новому учебному году, приемку помещений и оборудования повышенной опасности (учебные мастерские, спортивный зал и др.) с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

5.7.1. Обеспечить представление необходимых документов и беспрепятственный доступ во все помещения организации для осуществления общественного контроля уполномоченному Профсоюзу, членам комитета (комиссии) по охране труда.

5.8. Ежегодно проводить обучение ответственных по охране труда.

5.9. В соответствии с муниципальными и региональными Положениями участвовать в конкурсах по охране труда на лучшую организацию социального партнерства по охране труда и др.

5.10. Регулярно проводить обучение работников вопросам охраны труда. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

5.11. Обеспечивать контроль соблюдения безопасных условий труда и учёбы в образовательной организации.

5.12. В соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 3 статьи 9 Закона Иркутской области от 23 июля 2008 года № 58-ОЗ «Об охране труда в Иркутской области» (в ред. Законов Иркутской области от 03.07.2009 № 46/12-оз, от 08.11.2010 № 98-ОЗ, от 14.01.2014 № 4-ОЗ, от 06.06.2014 № 59-ОЗ) обеспечить финансирование расходов по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы бюджетных ассигнований на его содержание в соответствии с планом мероприятий.

5.13. Обеспечивать своевременное привлечение организаций, имеющих лицензию на право проведения экспертизы зданий и сооружений в целях обследования зданий образовательной организации, находящихся в технически неудовлетворительном состоянии.

5.14. Предоставлять дополнительные отпуска работникам в связи с вредными условиями труда в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников учреждений и организаций образования.

5.15. Обеспечивать работников образовательной организации спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты согласно типовым нормам выдачи СИЗ по профессиям, содержащимся в Приказе Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н.

5.16. В соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать работникам образовательной организации проведение бесплатных медицинских осмотров с оформлением санитарных книжек.

5.17. Проводить обучение работников образовательной организации санитарно-гигиеническим нормам и правилам в соответствии со статьей 11 Федерального закона от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».

5.18. Производить работнику оплату времени простоя из расчёта его среднего заработка в случаях:

- прекращения работы, угрожающей жизни и здоровью работника;
- отстранения от работы не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, санитарно-гигиеническую подготовку по вине работодателя.

При этом работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования
- 5.19. По просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режим труда.
- 5.20. Создать действующую на паритетных началах комиссию по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве не менее 3 человек.
- 5.21. Проведение специальной оценки условий труда на каждом рабочем месте 1 раз в 5 лет, согласно ФЗ № 426 от 28.12.2013г (в редакции от 30.12.2020 года).
- 5.22. Содействовать организации службы здоровья работников образовательной организации с целью:
- организации горячего питания работников на базе образовательной организации;
 - оздоровление работников, в том числе семейное, в санаторно-курортных и иных учреждениях через участие в работе оздоровительного фонда районной организации Профсоюза, программы Министерства образования Иркутской области, Министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, районный совет ветеранов и др.
 - участия в социально-культурных, культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятиях.
- 5.23. С учетом мнения выборного профсоюзного органа применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творческих работников, ответственных за охрану труда, уполномоченных ПК по охране труда, других работников, в том числе путем:
- объявления благодарности;
 - награждения почетной грамотой;
 - награждения ценным подарком;
 - представления к награждению грамотами МО, званиями, наградами и др.
- 5.24. Согласно Положению о фонде материальной поддержки (социальной защите) членов Профсоюза в чрезвычайных ситуациях оказывать материальную помощь членам Профсоюза из бюджета первичной профсоюзной организации, а при необходимости (по представлению ППО) за счет средств РК Профсоюза и ОК Профсоюза (по представлению РК Профсоюза)
- 5.25. Управление и контроль охраны труда и обеспечения безопасности образовательной деятельности осуществлять при соблюдении следующих принципов:
- признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников и обучающихся по отношению к результатам их трудовой и образовательной деятельности;
 - гарантии прав работников и обучающихся на охрану труда и здоровья, на нормативное правовое обеспечение этих прав;
 - профилактическая направленность деятельности всей системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса на предупреждение производственного травматизма, профессиональной заболеваемости работников и несчастных случаев с обучающимися;
 - обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и гарантированность права застрахованных на обеспечение по страхованию;
 - экономическая заинтересованность субъектов страхования (застрахованного, страхователя, страховщика) в улучшении условий и повышении безопасности труда, снижении производственного травматизма;
 - научная обоснованность требований по обеспечению безопасности труда и жизнедеятельности, содержащихся в отраслевых правилах по охране труда и учебы, а

также в правилах безопасности, санитарных и строительных нормах и правилах, в отраслевых стандартах системы стандартов безопасности труда, организационно-методических документах, инструкциях по охране труда и обеспечению безопасности образовательной деятельности;

- сотрудничество всех субъектов социально-трудовых отношений в решении вопросов охраны труда и учебы: работодателей и работников, учредителя образовательной организации, государственных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, профессионального союза и иных уполномоченных работниками представительных органов;

- перспективное целевое планирование мероприятий по охране труда и учебы и их обязательное финансирование на всех уровнях;

- неукоснительное исполнение требований по охране труда работодателем и работниками и ответственность за их нарушение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.26. Принимать согласованные меры, направленные на:

- выполнение требований законодательных и иных нормативно-правовых актов по охране труда;

- обеспечение планирования и финансирования мероприятий по охране труда, профилактике травматизма и заболеваемости среди работников и учащихся

- проведение в образовательной организации обучения и проверки знаний по охране труда отдельных категорий работников, в том числе за счёт средств социального страхования;

- организацию и проведение в образовательной организации специальной оценки условий труда по условиям труда и учебы;

- проведение административно-общественного контроля по охране труда в образовательной организации;

- участие в проведении районных отраслевых смотров-конкурсов по охране труда и участие в областных конкурсах;

- обеспечение обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве.

Администрация обязуется:

5.27. Разработать Положение об организации охраны труда и обеспечению безопасности образовательной деятельности в образовательной организации и план организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2021 - 2024 гг., финансируемых из муниципального бюджета, определив источники и размеры расходов согласно статье 212 Трудового кодекса Российской Федерации:

- на организацию проведения специальной оценки труда;

- на обеспечение работников средствами индивидуальной защиты;

- на финансирование мероприятий по охране труда, профилактике травматизма и заболеваемости среди работников, обучающихся.

5.28. Обеспечить в соответствии со ст. 213 ТК РФ за счет средств работодателя, компенсацию за проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров с оформлением санитарных книжек и сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров.

5.29. Обеспечить качество подготовки образовательной организации к новому учебному году. Не позднее 10 августа при участии представителей ПК проводить проверку её готовности, приемку помещений и оборудования повышенной опасности (учебные мастерские, спортивный зал и др.) с оформлением соответствующих актов. Не допускать

эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

5.30. Обеспечить представление необходимых документов и беспрепятственный доступ во все помещения образовательной организации для осуществления общественного контроля уполномоченному ПК, членам комитета (комиссии) по охране труда.

5.31. Ежегодно организовывать обучение ответственных по охране труда.

5.32. Продолжить проведение районных и участие в областных отраслевых смотр-конкурсах по охране труда и социальному партнерству.

5.33. Регулярно организовывать обучение работников образовательной организации по вопросам охраны труда. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ).

5.34. Обеспечивать контроль соблюдения безопасных условий труда и учёбы в образовательной организации.

5.35. Обеспечивать своевременное привлечение организаций, имеющих лицензию на право проведения экспертизы зданий и сооружений в целях обследования здания организации.

Стороны договорились закрепить гарантии и компенсации по результатам проведенной СОУТ:

5.36. Работодатель, согласно ч. 1, 2 ст. 8 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", специальную оценку условий труда (далее – СОУТ) организует за свой счет, привлекая на основании договора организацию, специализирующуюся в этой области. Проводить СОУТ правомочны только аттестованные эксперты.

5.37. СОУТ проводить не реже, чем 1 раз в 5 лет (ч. 4 ст. 8 закона № 426). В определенных случаях (например, при вводе новых РМ (ст. 17 того же закона) организовать СОУТ вне установленного плана в сроки, установленные указанной нормой (например, в течение года после ввода новых рабочих мест).

5.38. СОУТ проводится работодателем в соответствии с регламентом проведения процедуры.

5.39. Гарантии и компенсации по результатам СОУТ для повара, мойщика посуды и подсобного рабочего школьной столовой (Приложение № 4).

Объем предоставляемых льгот напрямую зависит от класса условий труда:

№	Профессия /должность	Гарантии и компенсации		Класс условий труда
		Повышенный размер оплаты труда (раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ)	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (раздел V, глава 19, статья 117 ТК РФ)	
1	Повар	+	+	3,2
2	Мойщик посуды	+	-	3,1
3	Подсобный рабочий	+	-	3,1

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

5.41. Осуществлять оплату сверхурочной работы, замещающей должности, за первые два часа не менее чем в полуторном размере ставки (должностного оклада) по замещающей должности, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.42. Обеспечивать работников образовательной организации спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты согласно типовым нормам выдачи СИЗ по профессиям (Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н).

5.43. Проводить бесплатное обучение работников санитарно-гигиеническим нормам и правилам в соответствии со статьей 11 Федерального закона от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».

5.44. Производить работнику оплату времени простоя из расчёта его среднего заработка в случаях прекращения работы по причинам:

- ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника;
- отстранения от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, санитарно-гигиеническую подготовку по вине работодателя.

При этом работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования

5.45. По просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда по согласованию с работодателем.

5.46. Создать действующую на паритетных началах комиссию по охране труда из представителей администрации, профсоюзного комитета в количестве не менее 5 человек.

5.47. Содействовать оздоровлению работников школы через участие в социально-культурных, культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятиях, проводимых на уровне образовательной организации.

5.48. С учетом мнения РК Профсоюза применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творческих работников, работников, ответственных за охрану труда, уполномоченных ПК по охране труда, других работников, в том числе путем:

- объявления благодарности;
- награждения почетной грамотой;
- награждения ценным подарком;
- представления к награждению знаками отличия муниципальных, областных и федеральных органов образования, знаками отличия районного, областного и Центрального комитетов Профсоюза.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.49. Осуществлять контроль соблюдения законодательства об охране труда, правил и норм охраны труда в образовательной организации в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.50. Оказывать необходимую методическую помощь в организации работы по охране труда, в контроле обеспечения здоровых и безопасных условий труда. Обучать профактив по вопросам трудового законодательства и охраны труда.

5.51. Применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творческих работников, общественных инспекторов по охране труда Профсоюза, в том числе путем представления членов Профсоюза к награждению грамотами и знаками отличия районного, областного и Центрального комитетов Профсоюза.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. Стороны исходят из того, что:

Если порядком предоставления средств не установлено иное, организация самостоятельно определяет направления использования средств, полученных ею из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера;
- улучшение условий труда и быта;
- организацию отдыха работников их семей;
- реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения;
- укрепление материально-технической базы;
- содержание здания и сооружений;
- капитальный ремонт, благоустройство территории и другие производственные нужды;
- другие социальные нужды работников и их детей.

Стороны принимают обязательство:

6.2. В период действия настоящего Договора осуществлять соответствующий мониторинг и принимать согласованные меры, способствующие:

6.2.1. выполнению в образовательной организации норм действующего законодательства в части установления и предоставления социальных льгот и гарантий работникам;

6.2.2. организации и финансированию летнего оздоровления и отдыха детей работников образования (за счет средств регионального и муниципальных бюджетов);

6.2.3. организации оздоровления работников, в том числе нуждающихся в медицинской реабилитации, включая ветеранов педагогического труда;

6.2.4. своевременному возмещению расходов работников, связанных со служебными командировками;

6.2.5. направлению педагогических и руководящих работников на повышение квалификации по мере необходимости, но не реже одного раза в 3 года в течение всей трудовой деятельности

6.3. Оказывать содействие деятельности первичной организации районного Совета ветеранов педагогического труда (при наличии):

- в вопросах софинансирования массовых и др. мероприятий, проводимых Советом;
- в вопросах методического и технического обеспечения деятельности Совета

Администрация обязуется:

6.4. Обеспечить в случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров сохранение за ним места работы (должности), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплату командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

Стороны обязуются:

6.5. Обеспечить участие работников образовательной организации в культурно-массовых, спортивно - оздоровительных, молодежных и др. мероприятиях, в т.ч. по линии РК Профсоюзас сохранением средней заработной платы.

6.6. В соответствии со ст. 8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения профкома.

6.7. В соответствии со ст.53 ТК РФ предоставлять профкому необходимую информацию по:

- расходованию денежных средств;
- начислению и выплате заработной платы;
- ведению табеля учета рабочего времени;
- выполнению условий настоящего коллективного договора;
- другим социально-экономическим вопросам.

6.8. Согласно Положению о фонде материальной поддержки (социальной защите) членов Профсоюза в чрезвычайных ситуациях оказывать материальную помощь членам Профсоюза из бюджета первичной профсоюзной организации, а при необходимости (по представлению ППО) за счет средств РК Профсоюза и ОК Профсоюза (по представлению РК Профсоюза).

Администрация обязуется:

6.9. В соответствии со ст.22 ТК РФ и в срок не более семи дней рассматривать представления профкома, вышестоящих выборных органов и уполномоченных ими лиц о выявленных нарушениях законодательства, иных нормативно-правовых актов, правил и норм охраны труда; принимать меры по их устранению; своевременно сообщать о принятых мерах указанным органам и уполномоченным лицам.

6.10. В соответствии со ст. 377 ТК РФ бесплатно предоставлять профкому, его комиссиям:

- пригодное помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением и уборкой для проведения заседаний, хранения необходимой документации и т.п., возможность размещения информации профкома в доступном для работников месте;
- помещение и другие объекты школы для проведения культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками и членами их семей;
- оргтехнику и средства связи;
- транспорт (при наличии)

6.11. В соответствии со ст.28 ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет районной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников образовательной организации. Исключить случаи задержки перечисления указанных средств.

6.12. В соответствии со ст. 377 ТК РФ в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором, отчислять денежные средства для первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

6.13. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель, заключивший коллективный договор, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективным договором.

6.14. В соответствии со ст. 377 ТК РФ производить оплату труда руководителя выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации за счет стимулирующих надбавок из стимулирующего фонда в размере не менее 500 рублей.

6.15. Освободить от основной работы с сохранением заработной платы членов профкома и его комиссий на время:

- выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;
- участия их в работе выборных профсоюзных органов;
- краткосрочной профсоюзной учебы.

6.16. Соблюдать в отношении членов Профсоюза порядок предварительного согласования с профкомом вопросов:

- 6.16.1. Сокращения штатов;
- 6.16.2. Увольнение по инициативе работодателя (в соответствии с п.п. 2, 3, 5, 7, 8 ст. 81 ТК РФ) руководителей (их заместителей), руководителей выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;
- 6.16.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по п. 2, 3, 5, 7, 8 ст. 81 ТК РФ с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение 2 лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ, т. е., как правило, с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;
- 6.16.4. Перевода на другую работу по инициативе администрации;
- 6.16.5. Наложения дисциплинарных взысканий.
- 6.16.6. Компенсировать заработок, потерянный в результате вынужденного правомерного отказа от работы, выплатой компенсации за эти дни среднемесячной заработной платой в соответствии с действующим законодательством.

Администрация и Профком обязуются:

- 6.17. Организовывать проведение среди работников образовательной организации спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий: спартакиад, туристических слетов, смотров художественной самодеятельности и др., обеспечить участие в мероприятиях районного и областного уровней.
- 6.18. Предоставлять членам Профсоюза материальную помощь из средств первичной профсоюзной организации, а так же в соответствии с Положением о материальной помощи Тайшетской районной и Иркутской областной организаций Профсоюза, т.ч. для проведения санаторного лечения, возмещения расходов в связи с длительным лечением, в чрезвычайных обстоятельствах в порядке и размерах, установленных Положениями о районном и областном профсоюзном Фонде социальной защиты.
- 6.19. Знакомить каждого вновь принимаемого на работу с информацией о текущей деятельности Профсоюза.
- 6.20. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почетными грамотами и знаками руководителей организации и членов Профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнерства, в профсоюзной деятельности и т.п.

**7. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.
ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Стороны обязуются:

- 7.1. Обеспечить участие руководителей ОО, председателя ППО в работе Кустовых семинарских занятий Школы профсоюзного лидера и других формах краткосрочной профсоюзной учебы по изучению юридической базы социального партнерства и коллективно-договорных отношений.
- 7.2. Обеспечивать и стимулировать участие председателя ППО на соискание специального приза администрации района, Управления образования Тайшетского района и РК Профсоюза в районных конкурсах «Профсоюзный лидер».

Администрация обязуется:

- 7.3. Соблюдать права и гарантии, способствовать деятельности профсоюзной организаций, для чего:
- обеспечивать условия и предоставлять помещения для проведения массовых профсоюзных мероприятий;
 - включать в состав коллегиальных органов управления, аттестационных комиссий

представителей профсоюзного комитета;

- освобождать членов профсоюзных органов от основной работы с сохранением средней заработной платы для участия их в работе собраний, конференций, заседаний профсоюзных органов, занятий на курсах, семинарах и других мероприятиях, проводимых по линии Профсоюза;

- своевременно рассматривать письменные обращения и предложения профсоюзного органа, давать на них мотивированные ответы о результатах рассмотрения таких обращений;

- оказывать содействие представителям профкома или вышестоящего профсоюзного органа при посещении образовательной организации для реализации ими уставных задач Профсоюза;

- ежемесячно и бесплатно удерживать по личным заявлениям членов Профсоюза членские профсоюзные взносы и перечислять их на счета профсоюзных органов. Заявление об удержании профсоюзных взносов с члена Профсоюза для финансовых органов пишется один раз при вступлении в Профсоюз и действует до его отзыва самим членом Профсоюза в порядке предусмотренном Уставом Профсоюза;

- производить доплату руководителю первичной профсоюзной организации за руководство первичной профсоюзной организацией, за участие в работе коллегиальных органов управления, за разработку и принятие локальных нормативных актов учреждения, организацию культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий и другой деятельности в интересах соблюдения социально-трудовых и культурных прав работников.

Комитет Профсоюза обязуется:

7.4. Содействовать организации и обеспечению участия работников образовательной организации в муниципальных конкурсах «Учитель года», «Профсоюзный лидер».

7.5. Продолжить обучение правовых и технических инспекторов труда (при их наличии), уполномоченных по охране труда и других представителей профсоюзного актива по вопросам действующего законодательства.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились:

8.1. Настоящий Договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу и являются неотъемлемой его частью. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу в период его действия.

8.2. В течение семи дней со дня подписания настоящего Коллективного договора:

администрация образовательной организации направляет на уведомительную регистрацию коллективный договор в Отдел труда и муниципальных услуг Управления экономики и промышленной политики администрации Тайшетского района.

8.3. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями) Стороны, подписавшие договор:

- представляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля выполнения условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;

- отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в полугодие.

8.4. В течение действия настоящего Договора ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке вносить в него изменения и дополнения, отказываться от выполнения тех или иных принятых на себя обязательств. Все изменения и дополнения в

настоящий Договор вносятся по взаимной договоренности сторон и в порядке, предусмотренном законодательством.

8.5. Стороны несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

8.6. Настоящий Договор подписан в МКОУ СОШ № 2 г.Тайшетав трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу и хранятся : по 1.экз. у Сторон, подписавших Договор, 3-й экземпляр - в РК Профсоюза.

Договор подписан «25 » октября 2021 года.

от Администрации образовательной организации:

Директор МКОУ СОШ №2 г.Тайшета

М.П. _____ / Г.А. Иванова /

От Профсоюзного Комитета:

Председатель ПК первичной профсоюзной организации

МКОУ СОШ №2 г.Тайшета

районной организации Общероссийского

Профсоюза образования

_____/Н.М. Евтихеева/

М.П. (РК Профсоюза)

СПИСОК ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ПРИЛОЖЕНИЙ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка ОО.
2. Положение по оплате труда ОО.
3. Соглашение между администрацией и Профсоюзным комитетом по охране труда.
4. Перечень профессий и должностей работников образовательной организации, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск
5. Лист ознакомления с Правилами внутреннего трудового распорядка работников МКОУ СОШ № 2 г. Тайшета

Приложение №1
к Коллективному договору
Утверждаю
Директор МКОУ СОШ № 2 г. Тайшета
Иванова
2021г
Приказ № 106-ОД от 25 октября 2021г



Правила внутреннего трудового распорядка для работников МКОУ СОШ № 2 г. Тайшета

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2г.Тайшета (далее - Школа) являются локальным нормативным актом Школы, регламентирующим в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) и иными Федеральными законами, Уставом Школы, коллективным договором, порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности и ответственность работников Школы, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Школе.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка Школы направлены на укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, создание благоприятного микроклимата в коллективе работников, на развитие трудовой мотивации, инициативы, активности.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка являются едиными и обязательными для исполнения всеми работниками Школы.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу.

2.1.1. Директор Школы осуществляет прием и увольнение работников.

2.1.2. Трудовые отношения между работником и работодателем в соответствии со ст. 16 ТК РФ возникает на основании трудового договора, заключаемого в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

2.1.3. Заключение трудового договора с лицами, поступающими на работу, осуществляется в строгом соответствии с главой 11 ТК РФ «Заключение трудового договора».

2.1.4. Прием работников на работу оформляется приказом директора Школы на основании заключенного с работником трудового договора и поданного им заявления о приеме на работу.

2.1.5. При приеме на работу работник предоставляет администрации Школы следующие документы:

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

– медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы с детьми, медицинская (санитарная) книжка, заполненная по установленной форме;

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

2.1.6. Прием на работу оформляется приказом директора Школы и объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.1.7. При приеме на работу администрация Школы знакомит принимаемого на работу работника под роспись со следующими документами: Уставом Школы, настоящими Правилами, коллективным договором, должностными инструкциями и другими локальными нормативными актами, определяющими конкретные трудовые обязанности работника. Проводится инструктаж по технике безопасности и охране труда, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением в журнале установленного образца.

2.1.8. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок – не более трех месяцев, а для директора Школы, его заместителей, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений школы – не более шести месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.1.9. На каждого работника Школы оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников хранятся в Школе.

2.1.10. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в Школе.

2.1.11. Не допускается необоснованный отказ в приеме на работу в соответствии со ст. 64 ТК РФ.

Основанием для отказа являются:

- Медицинские противопоказания;
- Отсутствие вакантных должностей;
- Отсутствие необходимого образования (навыков);
- Наличие судимости.

2.2. К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

– имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности, подвергающихся или подвергавшихся уголовному преследованию против основ конституционного строя и безопасности государства;

– 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.

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

2.3. Увольнение работников.

2.3.1. Трудовые отношения с работниками Школы, помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных Трудовым кодексом, могут быть прекращены по инициативе администрации в случаях:

- повторного в течение одного года грубого нарушения Устава Школы;
- 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 администрацией без согласия профсоюза.

2.3.2. Увольнение работника – прекращение трудового договора – осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде и об образовании.

2.3.3. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию Школы письменно за две недели.

2.3.4. Директор школы при расторжении трудового договора по собственному желанию обязан предупредить Учредителя (его представителя) об этом в письменной форме не позднее, чем за один месяц.

2.3.5. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового кодекса РФ.

2.3.6. Днем увольнения работника является последний день работы. В последний день работы администрация Школы обязана выдать работнику трудовую книжку и, по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет.

2.3.7. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку невозможно, администрация должна руководствоваться пунктом 6 ст. 84.1 ТК РФ.

3. Основные права, обязанности и ответственность администрации школы

3.1. Непосредственное управление Школой осуществляет Администрация Школы в лице директора, прошедшего соответствующую аттестацию.

3.2. К компетенции директора Школы относятся вопросы осуществления текущего руководства деятельностью Школы:

- представляет Школу без доверенности во всех инстанциях;
- распоряжается денежными средствами, предоставленными Учредителем и привлеченными Школой самостоятельно в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- предоставляет Учредителю и общественности ежегодный отчет о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств, а также аналитический отчет, публичный отчет.
- подбирает, принимает на работу кадры соответствующего уровня квалификации;
- утверждает основные образовательные программы по уровням и направлениям обучения, структуру Школы, штатное расписание, расписание занятий и графики работы Школы;
- распределяет обязанности между работниками Школы, утверждает должностные инструкции;

- издаёт приказы и инструкции, обязательные для исполнения всеми работниками и обучающимися Школы;
- распределяет учебную нагрузку, устанавливает заработную плату работникам Школы;
- контролирует совместно со своими заместителями работу педагогов, в том числе путем посещения уроков, всех других видов учебных занятий, воспитательных мероприятий;
- назначает председателей методических объединений по предметам, секретаря Педагогического совета;
- действует от имени Школы, заключает договоры, в том числе трудовые, выдает доверенности, в пределах своей компетенции издает приказы и дает указания работникам Школы и обучающимся;
- решает другие вопросы текущей деятельности Школы, не отнесенные к компетенции Управляющего совета и Учредителя.

3.2.1. Директор Школы имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

- совместно с Управляющим советом Школы осуществлять поощрение и премирование работников;
- применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение;
- привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Школы и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

3.3. Директор школы обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, в пределах доведенных ассигнований;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за выполнением.

3.4. Администрация школы осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, школьных и внешкольных мероприятий.

3.5. Школа как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:

- за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться: за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством;
- за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
- за причинение ущерба имуществу работника;
- в иных случаях, предусмотренных законодательством.

4. Права работников школы

4.1. Работники Школы имеют права, регулируемые трудовым законодательством Российской Федерации и Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации».

Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г., данными правилами и должностными инструкциями.

4.2. Работники школы имеют право на:

- защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- работу, отвечающую их профессиональной подготовке и квалификации в соответствии с заключенным с работодателем трудовым договором;
- производственные условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- оплату труда за выполнение функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором;
- объединение для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;
- 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, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в соответствии с нормами существующего законодательства;
- участие в управлении Школой в формах, предусмотренных законодательством и уставом Школы;
- защиту персональных данных;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- назначение (при наличии условий) ежемесячного пособия женщине, вставшей на учет в медицинской организации в ранние сроки беременности. Работница оформляет его самостоятельно в отделении Пенсионного фонда Российской Федерации или через личный кабинет на сайте Госуслуг www.gosuslugi.ru
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по любым другим основаниям продолжительностью не более 10 дней в учебном году при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса.

4.3. **Педагогические работники** Школы, кроме перечисленных в п. 4.1. прав, имеют право на:

- добровольную аттестацию на соответствующую квалификационную категорию и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;
- удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;
- получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения им пенсионного возраста;
- длительный (до 1 года) отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года, не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (по усмотрению и возможности администрации Школы), а также иные социальные гарантии и льготы, установленные законодательством Российской Федерации.

5. Обязанности работников Школы

5.1. Работники Школы имеют обязанности, регулируемые трудовым законодательством Российской Федерации и Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г., данными правилами и должностными инструкциями.

5.2. Работники Школы обязаны:

- строго выполнять обязанности, возложенные на них трудовым законодательством, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г., Уставом Школы, другими локальными актами, должностными инструкциями;
- работать на высоком профессиональном уровне, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации Школы, использовать свое рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности, принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих учебный процесс;
- повышать качество труда, свою квалификацию;
- нести персональную ответственность за здоровье детей во время образовательного процесса;
- соблюдать требования правил охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские обследования, соблюдать санитарные правила, гигиену труда, пользоваться выданными средствами индивидуальной защиты;
- соблюдать правила противопожарного режима и пользования помещениями Школы;
- содержать свое рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- на работе вести себя достойно, соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и вежливым с родителями (законными представителями) и работниками Школы;
- поддерживать дисциплину на основе уважения человеческого достоинства обучающихся, применение методов физического и психического насилия не допускается.

5.3. Педагогические работники Школы обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- систематически повышать свою деловую квалификацию;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- посещать все заявленные в годовом плане работы совещания и семинары, в том числе заседания Педагогического совета, информационные совещания, заседания методических объединений и другие в сроки, указанные в плане, и активно участвовать в их работе;
- способствовать выявлению и развитию талантливых и одаренностей детей;
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, электроэнергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- соблюдать законные права и свободы учащихся;
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) учащихся;
- принимать участие в разборе конфликтов по письменному заявлению родителей (законных представителей) учащихся или других лиц в части, касающейся компетенции данного педагогического работника;

- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- осуществлять контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации: своевременно заполнять электронный классный журнал; доводить до сведения родителей учащихся успеваемость, посещаемость и содержание домашних заданий, используя электронный дневник учащихся через сайт Школы; нести ответственность за достоверность предоставляемой информации) при наличии определенных условий;
- нести полную ответственность за жизнь и сохранность здоровья детей во время проведения учебных занятий и внеклассных мероприятий, обо всех случаях травматизма учащихся немедленно сообщать руководителю Школы;
- в случае опоздания или неявки учащихся на занятия ставить в известность классного руководителя, дежурного администратора, заместителя директора;
- проходить аттестацию с целью установления соответствия занимаемой должности, если не имеют квалификационной категории;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать Устав Школы, должностные инструкции и настоящие Правила.

5.4. Педагогическим и другим сотрудникам Школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
 - отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
 - удалять учащихся с уроков;
 - оставлять учащихся в кабинетах одних, без учителя;
 - отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
 - отвлекать работников Школы в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Школы;
 - созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
 - курить в помещении и на территории Школы, приносить с собой и употреблять алкогольные напитки, приходить на территорию Школы и находиться на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 5.5. Все учителя и другие работники Школы обязаны являться на работу не позже чем за 15 минут до начала урока и быть на своем рабочем месте.
- 5.6. Технические работники обязаны быть на рабочем месте не позже чем за 15 минут до начала рабочего дня.
- 5.7. Учитель обязан со звонком начать урок и со звонком его закончить, не допуская бесполезной траты учебного времени.
- 5.8. Учитель обязан иметь поурочные планы (технологические карты) на каждый учебный час, включая классные часы, и календарно – тематическое планирование в соответствии с рабочей программой на весь учебный год.
- 5.9. Независимо от расписания уроков учитель обязан присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся.
- 5.10. Учитель обязан безусловно выполнять распоряжения по учебной части точно и в срок.
- 5.11. Учителя и другие работники Школы обязаны выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.

- 5.12. Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются 1 раз в год.
- 5.13. Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы.
- 5.14. Классный руководитель обязан 1 раз в неделю проводить проверку заполнения и выставления оценок в дневниках учащихся.
- 5.15. Социальный педагог школы обязан работать в тесном контакте с администрацией, управляющим советом и службой примирения школы, все действия по работе с семьями и проблемными детьми предварительно согласовываются с администрацией школы.
- 5.16. Общие собрания, заседания педагогического совета, совещания проводятся в течение 1-2,5 часов, но не должны превышать указанного времени. Родительское собрание-1,5 часа, собрание школьников -1 час, занятия кружков, секций, от 30 минут до 1 часа, коррекционно-развивающие занятия от 20 до 40 минут.
- 5.17. Каждую учебную четверть начинать и заканчивать «линейкой», на которой подводить итоги о прошедшей четверти и информировать учащихся. Линейку проводит заместитель директора по УВР.
- 5.18. Предварительный звонок на первый урок в 07-55 часов. Начало уроков в 8-00 часов. Все классы школы работают по расписанию.
- 5.19. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках только по согласованию с администрацией школы.
- Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителю. Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.
- 5.20. Работники школы обязаны о каждом приходе в учреждение посторонних лиц ставить в известность администрацию.
- 5.21. Администрация школы организует учет явки на работу и уход с нее всех работников школы.
- 5.22. Все работники школы (в том числе и технический персонал) должны обращаться друг к другу, родителям только по имени и отчеству.

6. Рабочее время и время отдыха

- 6.1. Рабочее время работников Школы определяется в соответствии с ТК РФ настоящими Правилами, учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком дежурства, утвержденным директором Школы, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.
- 6.1. Для руководящих работников и обслуживающего персонала Школы устанавливается продолжительность рабочей недели - 40 часов.
- 6.2. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения других обязанностей, возложенных на них должностной инструкцией, настоящими Правилами.
- 6.3. В Школе устанавливается пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Выходными днями являются также нерабочие праздничные дни. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, не допускается. Работники привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях и порядке, которые предусмотрены трудовым законодательством, с обязательного письменного согласия работника.
- 6.4. Для отдельных категорий работников Школы (сторож, сторож (вахтер), уборщик производственных и служебных помещений, гардеробщик, дворник), работающих по графику дежурства (сменности), время начала и окончания рабочего времени определяется графиками дежурства (сменности). График дежурства (сменности) утверждается директором Школы и

доводится до сведения работников. Изменение общего режима работы допускается по отдельным подразделениям на основании приказов директора Школы.

6.5. Для работников школы, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день: директор школы, заместитель директора по УВР, АХЧ.

6.6. Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и настоящими Правилами.

6.7. Педагогические работники могут привлекаться к сопровождению учащихся на мероприятия, проводимые в рамках всероссийских, региональных и муниципальных программ (по развитию одаренных детей, поддержанию здоровья) по распоряжению Учредителя; сопровождению учащихся на школьном автобусе.

6.8. Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает тарификационная комиссия, созданная приказом директора Школы, при этом необходимо учитывать:

- преимущество в преподавании учебных дисциплин;
- объём учебной нагрузки не ниже 18 часов. Учебная нагрузка, объём которой больше или меньше нормы, устанавливается с письменного согласия работника, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

- на педагогического работника Школы с его согласия приказом Школы могут возлагаться функции классного руководителя по организации координации воспитательной работы с учащимися в классе.

6.9. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательной деятельности, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

6.10. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией школы с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения СанПиН и максимальной экономии времени педагога.

6.11. В целях обеспечения безопасности и снижения травматизма учащихся из числа педагогических работников заместитель директора назначает дежурных учителей. График дежурств составляется на месяц, утверждается директором по согласованию с работником. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий обучающихся и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6.12. Из числа педагогических работников (заместителей директора) Школы для обеспечения образовательной деятельности директор назначает дежурных администраторов. Дежурный администратор выполняет свои обязанности согласно графику дежурств и должностным инструкциям.

6.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы. В эти периоды, а также периоды отмены занятий в школе, работники школы могут привлекаться администрацией школы к педагогической, организационной, методической и хозяйственной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки, согласно графику работы в каникулярное время:

- заведующие кабинетами организуют ремонт подведомственных кабинетов и принимают (по возможности) в нем участие;

- для работы в оздоровительном лагере дневного пребывания в качестве воспитателей отрядов;
- для организации деятельности учащихся по уходу за растениями на пришкольном участке (по индивидуальному согласованию).

График работы в каникулы утверждается приказом директора Школы.

6.14. Рабочее время, свободное от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению для подготовки к занятиям, самообразования и повышения квалификации.

6.15. Работникам Школы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 64 календарных дня. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором Школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

6.16. Работникам Школы могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

6.17. Администрация Школы ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

7. Оплата труда

7.1. Заработная плата работникам Школы выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

7.2. Работникам Школы устанавливается заработная плата в соответствии с законодательством Российской Федерации, которая состоит из базовой части, компенсационных выплат и стимулирующей части. Соотношение базовой и стимулирующей части устанавливается «Положением об оплате труда работников МКОУ СОШ № 2 г. Тайшета» Размер базовой части заработной платы педагогов устанавливается на основании стоимости ученико-часа, количества учебных часов и количества учащихся, исходя из норм и положений, действующих на территории Иркутской области. Размер стимулирующей части заработной платы определяется индивидуально каждому работнику в соответствии с Порядком и условиями установления выплат стимулирующего характера.

7.3. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет. Тарификация утверждается директором Школы не позднее 15 сентября текущего года с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия кружков, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

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

7.5. Выплата заработной платы в школе производится 2 раза в месяц: 25 числа каждого месяца выплачивается первая половина заработной платы за текущий расчетный месяц, 10

числа каждого месяца, следующего за расчётным, выплачивается вторая половина заработной платы за предыдущий расчётный месяц. По заявлению работника его заработная плата перечисляется на счет работника в отделение Филиала № 5440 Банка ВТБ 24 (ЗАО) или в Иркутское отделение № 8586 ОАО «Сбербанк России».

7.6. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме (расчётный лист) извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала при наличии денежных средств.

7.8. Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

8. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, инновационную деятельность в труде и другие достижения в работе администрацией школы применяются следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- выплата премии (к юбилейным датам, по итогам года и др.);
- награждение почетной грамотой Школы, вышестоящих органов управления образованием, Почётной грамотой мэра Тайшетского района, Почётной грамотой главы администрации Тайшетского района;
- представление к ведомственным наградам;
- представление к награждению государственными наградами;
- представление на поощрение знаками отличия, присвоением званий;
- кроме названных поощрений определяются другие виды нематериального поощрения работников (улучшение условий труда; стимулирование обучением, гибким графиком работы, свободным временем, дополнительным выходным; творческое стимулирование - повышение квалификации, стажировки, командировки).

8.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МКОУ СОШ № 2 г. Тайшета. Иные меры поощрения по представлению Управляющего совета Школы объявляются приказом директора Школы.

8.3. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ и (или) Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г.

8.5. Дисциплинарное взыскание на директора Школы налагает Учредитель.

8.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Школы норм профессионального поведения и (или) устава Школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

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

8.8. 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.

8.9. 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.

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

Приказ директора Школы о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

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

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

8.13. Директор Школы до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, Управляющим советом или Общего собрания коллектива Школы.

8.14. Выплаты стимулирующего характера не производятся работникам при наличии дисциплинарного взыскания.

9. Особые вопросы регулирования трудовых отношений

9.1. В Школе устанавливается единый день совещаний – понедельник.

9.2. В Школе устанавливаются единые педагогические правила для педагогов, работающих в одном классе:

- урок начинается и заканчивается по звонку;
- каждая минута урока используется для организации активной познавательной деятельности учащихся;
- воспитательная функция урока органически связана с образовательной, развивающей;
- воспитание на уроке осуществляется через содержание, организацию, методику и технологии урока, влияние личности учителя;
- обращение к учащимся должно быть уважительным;
- учитель в самом начале урока отмечает отсутствующих учащихся, требует полной готовности учеников к уроку, наличия учебных принадлежностей, внимания;
- учитель вырабатывает спокойный, сдержанный тон. Регулирование поведения учащихся достигается взглядом, изменением тембра голоса, молчанием и др. педагогическими способами;
- категорически запрещается крик, оскорбление ученика, их альтернатива;
- спокойное требование, спокойный тон, выдержка;
- учителя, в зависимости от обстоятельств, проводят коррекцию требований, в зависимости от отношения учащихся к учению, их поведения, рекомендаций психолога;
- требования к оформлению и ведению тетрадей, дневников основываются на едином орфографическом режиме;
- важное место в воспитании занимают высокие профессиональные качества, которые совершенствуются в совместной работе.

9.3. Применение новых методов, форм, средств обучения и воспитания и их обсуждение

является постоянным атрибутом работы учителей.

10. Заключительные положения

10.1. Правила вступают в силу со дня вступления в силу коллективного договора, приложением к которому они являются, и действуют в течение периода действия коллективного договора.

10.2. Изменения, дополнения в Правила возможны при внесении изменений (дополнений) в Устав школы, принятии Устава в новой редакции и принимаются общим собранием трудового коллектива

10.3. Действие Правил распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

10.4. Правила трудового распорядка работников школы находятся на хранении у директора школы (оригинал), у инспектора по кадрам (копия) для ознакомления работников.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МКОУ СОШ № 2 г. Тайшета
_____ Н.М. Евтихеева

Принято на открытом Собрании
трудоого коллектива
Протокол № 6 от 25 октября 2021 г.

Приложение №2
к Коллективному договору
Утверждаю
Директор МКОУ СОШ № 2 г.Тайшета
Г.А. Иванова
2021г
Приказ №106-ОП от «25» октября 2021г



**Положение об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 2 г. Тайшета**

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКОУ СОШ № 2 г.Тайшета (далее – школы), реализующей программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, расположенной на территории муниципального образования «Тайшетский район» (далее - Положение), разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- законом Иркутской области от 27.12.2016 года №131-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» с изменениями от 23.12.2011г;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» с изменениями от 11.12.2008г.;
- приказом Министерства образования Иркутской области от 24 февраля 2010 года № 116-мпр «Об утверждении Перечня должностей и профессий работников областных государственных образовательных учреждений, которые относятся к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителей областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями)с изменениями от 12.08.2008г.;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;
- едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2011 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 10.12.2010 протокол № 10 с изменениями от 22.12.2017г., протокол №11;

• постановлением администрации Тайшетского района от 1 марта 2019 г. № 101 (в редакции постановления от 30 декабря 2019 года № 856) «Примерное положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования Тайшетского района, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования администрации Тайшетского района», утвержденное постановлением администрации Тайшетского района от 1 марта 2019 года № 101

• постановлением администрации Тайшетского района от 15.09.2021 г. № 616 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования Тайшетского района, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования администрации Тайшетского района, утвержденное постановлением администрации Тайшетского района от 1 марта 2019 года № 101.

2. Положение является основанием для установления системы оплаты труда работников школы и включает в себя:

- минимальные размеры окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников;
- условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- условия осуществления выплат стимулирующего характера.

Указанные составляющие системы оплаты труда разработаны, в том числе во исполнение норм трудового законодательства по установлению заработной платы работнику не ниже МРОТ (ст.133 ТК РФ), а также с целью отражения показателей в эффективных контрактах.

3. Минимальные размеры окладов (ставок) по ПКГ работников устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (ставок), утвержденных настоящим Положением (Приложения №№ 1,2,3).

Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4. Система оплаты труда работников школы устанавливается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основе должностных минимальных размеров окладов (ставок), повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, дополнительных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Зарплата работника школы рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св$$

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св – стимулирующие выплаты

Должностной оклад работника школы рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = \frac{On * Nn}{Nn} + \frac{On * Nn}{Nn} * ППК + ДПК, \text{ где}$$

On – персональный оклад

ППК - персональный повышающий коэффициент

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание.

При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного

повышающего коэффициента данные выплаты суммируются

Nn – норма часов педагогической работы

Nn – педагогическая нагрузка

$O_n = O + O * ПК$

O -размер минимального оклада (ставки)

$ПК$ - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников

6. Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается:

- работникам школы, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР – до 20% от минимального размера оклада (ставки),
- работникам школы, имеющим почетные звания «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного образования», «Отличник просвещения» - до 20% от минимального размера оклада (ставки),
- работникам образовательного учреждения, имеющим Почетную грамоту Министерства образования и науки РФ (федерального уровня) – до 10% от минимального размера оклада (ставки).

7. Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада по занимаемой должности устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников (Приложение № 4 к Положению).

8. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач, других факторов, и утверждается локальным актом школы.

9. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за непрерывный стаж работы в южных районах Иркутской области), а также условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством. (Приложение № 6 к Положению). Иные виды выплат компенсационного характера, предусмотренные Перечнем видов компенсационного характера и установленные в процентном отношении, применяются к минимальным размерам окладов (ставкам) по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

10. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя в соответствии с настоящим Положением.

Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА

Глава 1. Работники образования

2.1.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работникам школы, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложение № 1 к Положению).

2.1.2. Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада по занимаемой должности за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников в размерах согласно Приложению № 4 к Положению.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта работы в образовательных учреждениях и других факторов, утвержденных локальным актом школы. Размер персонального

повышающего коэффициента - до 3,0.

2.1.3. Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание.

2.1.4. Система оплаты труда работников образования включает в себя компенсационные выплаты согласно разделу 3 настоящего Положения и выплаты стимулирующего характера согласно разделу 4 настоящего Положения.

2.1.5. Работникам, месячная заработная плата которых ниже МРОТ (при условии полностью отработанной месячной нормы рабочего времени - ст.133 ТК РФ) производится доплата, в том числе персональным повышающим коэффициентом. Исключение составляют внутренние совместители.

2.1.6. Среднемесячная оплата труда педагогических работников школы (при условии совокупности всех причитающихся выплат) должна соответствовать среднемесячной заработной плате работников образования МО «Тайшетский район» Иркутской области, установленной соответствующими распоряжениями Министерства образования Иркутской области.

Глава 2. Общеотраслевые должности служащих

2.2.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работникам школы, занимающим должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложение № 2к Положению).

2.2.2. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта работы в образовательных учреждениях и других факторов, утвержденных локальным актом школы. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

2.2.3. Система оплаты труда служащих включает в себя компенсационные выплаты согласно разделу 3 настоящего Положения и выплаты стимулирующего характера согласно разделу 4 настоящего Положения.

2.2.4. Работникам, месячная заработная плата которых ниже МРОТ (при условии полностью отработанной месячной нормы рабочего времени - ст.133 ТК РФ) производится доплата, в том числе персональным повышающим коэффициентом. Исключение составляют внутренние совместители.

Глава 3. Общеотраслевые профессии рабочих

2.3.1. Минимальные размеры окладов (ставок) рабочим школы устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложение № 3 к Положению).

2.3.2. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта работы в профессии и других факторов, утвержденных локальным актом школы. Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

2.3.3. Выполнение рабочими ремонтно-строительных, крупных хозяйственных работ в школе, не входящих в круг основных обязанностей, может оплачиваться дополнительно, в том числе персональным повышающим коэффициентом.

2.3.4. Система оплаты труда служащих включает в себя компенсационные выплаты согласно разделу 6 настоящего Положения и выплаты стимулирующего характера согласно разделу 7 настоящего Положения.

2.3.5. Работникам, месячная заработная плата которых ниже МРОТ (при условии полностью отработанной месячной нормы рабочего времени - ст.133 ТК РФ) производится доплата, в том числе персональным повышающим коэффициентом. Исключение составляют внутренние совместители.

Глава 4. Директор школы, его заместители

2.4.1. Заработная плата директора школы, его заместителей (далее – руководящие работники) состоит из должностного оклада и дополнительного повышающего коэффициента за научную степень, звание, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Руководящим работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент:

- за почётное звание «Народный учитель РФ» - 10% должностного оклада;
- за награды министерства просвещения СССР, РСФСР, министерства образования и науки РФ, министерства образования РФ; значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», «Отличник образования СССР», «Отличник образования РСФСР», нагрудный знак «Почётный работник общего образования Российской Федерации», почётное звание «Почётный работник общего образования Российской Федерации»- 5% должностного оклада.

При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

2.4.2. Должностной оклад директора школы устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала школы и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в определенном порядке.

К основному персоналу МКОУ СОШ № 2 г.Тайшета относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательная организация. Перечень должностей работников школы, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада директора, утверждается приказом Управления образования администрации Тайшетского района.

2.4.3. Должностные оклады заместителей директора школы устанавливаются на 10-40 процентов ниже должностного оклада директора школы. При изменении оклада директора школы должностные оклады заместителей, на основании приказа директора и в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ, могут быть изменены.

2.4.4. Размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера и премий директору школы устанавливаются Учредителем.

2.4.5. Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя устанавливает директор школы в соответствии с разделами 6 и 7 настоящего Положения.

2.4.6. Премирование директора школы производится Учредителем в соответствии с критериями оценки результатов деятельности школы в размере до 1 процента от фонда оплаты труда школы.

Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Система оплаты труда школы включает в себя следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (внутреннее совмещение, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом);
- ежемесячная выплата молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников;
- выплата за специфику работы (учителям и другим педагогическим работникам за

работу с учащимися с ОВЗ (включая классы с ОВЗ); индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности, учителю–логопеду за работу в логопедическом пункте; учителю –дефектологу).

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников первичной профсоюзной организации.

Доплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, при наличии результата специальной оценки условий труда (аттестации рабочего места).

Выплаты производятся по итогам аттестации рабочих мест.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со ст.148 ТК РФ.

Размер выплат компенсационного характера работникам устанавливается приказом директора школы в соответствии с Приложением № 5 к Положению и подлежит отражению в эффективных контрактах.

3.3. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам учреждения производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.

3.4. Доплаты работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также установленной квалификационной категории.

3.5. Работникам учреждения, рабочий день которых разделен на части (с перерывом в работе свыше двух часов) в связи с выполнением работ, где это необходимо вследствие особого характера труда, производится соответствующая доплата.

Перечень работников учреждения, которым устанавливается указанная доплата, и размер доплаты утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.6. К заработной плате, материальной помощи, единовременной выплате к отпуску работников учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

Раздел IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Система оплаты труда школы включает в себя следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы;
- выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ;
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в соответствии с настоящим Положением. Ежемесячное стимулирование работников школы носит необязательный характер, так как осуществляется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований и ежемесячного фонда оплаты труда, а также по причине непревышения среднемесячной заработной платы педагогических работников школы уровня среднемесячной заработной платы в целом по региону. Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя, должен составлять не более 25 процентов фонда оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии с согласованным министерством и утвержденным руководителем учреждения штатным расписанием.

4.2. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор школы с учетом рекомендаций комиссии по материальному стимулированию с участием представительного органа работников первичной профсоюзной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда следующих работников:

- заместителей руководителя и иных работников, подчинённых руководителю непосредственно. Объём средств на указанные выплаты должен составлять до 25% средств на оплату труда.

4.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам за:

- выполнение непредвиденных и срочных и важных работ;
- компетентность работника в принятии решений;
- особый режим работы (выполнение Учебного плана школы, занятость в период ГИА в работе ППЭ, а также обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы, ремонт учебных и подсобных помещений);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы среди населения;
- непосредственное участие в реализации проектов разных уровней и региональных целевых программ.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения в размере до 50 процентов.

4.5. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы в размерах, определенных в соответствии с таблицей, в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы

Стаж непрерывной работы	Размеры выплат за стаж непрерывной работы, в процентах от оклада (должностного оклада)
-------------------------	--

от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 лет	15

Стаж непрерывной работы рассчитывается путем учета рабочего времени по основному месту работы.

Условия, сохраняющие стаж непрерывной работы, при поступлении работника в учреждение с другой работы, следующие:

1. трудоустройство в течение одного месяца:

- со дня увольнения из учреждений, указанных в пункте 4.6. настоящего Положения;
- после увольнения с научной работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях, указанных в пункте 4.6. настоящего Положения;
- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пункте 4.6. настоящего Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;
- со дня увольнения с государственной или муниципальной службы;
- со дня увольнения с работы на должностях в профсоюзных органах;
- со дня прекращения отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с государственным учреждением, функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство;

2. трудоустройство в течение шести месяцев:

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждений, указанных в пункте 4.6. настоящего Положения; со дня увольнения со службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации.

4.6. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, включает в себя:

- службу в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с государственным учреждением, функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство;
- замещение государственных должностей;
- замещение муниципальных должностей;
- работа в государственных учреждениях Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство;
- работа в научных и образовательных организациях на должностях руководителей, научных сотрудников, специалистов, работа которых связана с осуществлением научной деятельности, и профессорско-преподавательского состава;
- работа в муниципальных образовательных организациях Иркутской области; работа на должностях в профсоюзных органах;
- работа по специальности на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых были необходимы работникам учреждений для исполнения обязанностей по замещаемой должности.

4.7. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы устанавливается руководителем учреждения либо определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной в учреждении. Состав указанной комиссии и Положение о ней утверждаются руководителем учреждения.

4.8. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе (в случае если в соответствии с законодательством Российской Федерации трудовая книжка на работника не оформляется

и не ведется), заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалификационной подписью (при ее наличии у работодателя), а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки, военный билет).

4.9. Работникам учреждения по результатам работы выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы пропорционально отработанному времени.

4.10. Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц или квартал устанавливается в абсолютном размере либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 25 процентов.

4.11. Периодичность премиальных выплат по итогам работы и выплат за качество выполняемых работ устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.12. Работникам учреждения в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливаются надбавки за профессиональное развитие и надбавка по занимаемой должности работника учреждения с учетом важности выполняемых им работ.

4.13. Работникам учреждений, занимающим штатные должности (профессии), устанавливаются следующие надбавки за профессиональное развитие в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку в соответствии с Приложением №4 к настоящему Положению.

4.14. Педагогическим работникам устанавливаются следующие надбавки за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

- работникам образовательных организаций, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, медаль «За трудовое отличие», медаль «За трудовую доблесть», почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный юрист Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный метеоролог Российской Федерации», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- работникам образовательных организаций, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-

техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования», - 10 процентов оклада (ставки);

- работникам образовательных организаций, имеющим нагрудный знак «Почетный работник гидрометеослужбы России», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- работникам образовательных организаций, имеющим нагрудный знак «Почетный работник охраны природы», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

4.15. Молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающимся на работу в соответствии с полученной квалификацией, устанавливается следующая надбавка за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

- 20 процентов (до 3 лет работы);
- 10 процентов (от 3 до 5 лет работы);
- 5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления надбавки за профессиональное развитие молодым специалистам являются:

- наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;
- работа в учреждении по специальности.

4.16. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с Приложением № 6 к Положению и подлежит отражению в эффективных контрактах.

4.17. Формирование перечня критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных действующим законодательством. Данный перечень отвечает уставным задачам деятельности школы и критериям оценки деятельности работников.

Основой в формировании перечня стимулирующих выплат для работников является определение качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

4.18. Показатели и критерии эффективности деятельности каждого работника рассматриваются комиссией, созданной в учреждении. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является руководитель учреждения или заместитель

руководителя, и членов комиссии. В состав комиссии обязательно включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

4.19. Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников учреждений присваивается определенное количество баллов.

4.20. Решение комиссии об установлении количества баллов оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.

4.21. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

4.22. Комиссия рассматривает письменные обращения работников учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляет ответ работнику в сроки, определенные соответствующим локальным нормативным актом учреждения.

4.23. Выплата стимулирующего характера по итогам работы - премия устанавливается работникам в соответствии с локальным актом школы на основании решения комиссии по материальному стимулированию. Максимальный размер премии работнику не ограничен.

4.24. Единовременные премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями, их размер имеет конкретное выражение.

Раздел V. ИНЫЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Работникам учреждения за счет средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника;
- материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи;
- смерть члена семьи работника;
- регистрация брака работника;
- рождение ребенка у работника.

5.2. Членами семьи признаются супруги, дети (в т.ч. усыновленные), родители работников учреждения.

5.3. Условия выплаты материальной помощи, ее размеры и критерии их определения устанавливаются для казенных учреждений в пределах доведенных до учреждения лимитов бюджетных обязательств на очередной финансовый год на оплату труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.4. Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с приложением к нему документов.

5.5. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается Учредителем на основании письменного заявления руководителя учреждения с приложением к нему подтверждающих документов.

5.6. Материальная помощь работнику учреждения предоставляется один раз в рабочий год в размере до 3 окладов (должностных окладов). Руководителю учреждения, заместителям руководителя - один раз в рабочий год в размере до одного минимального размера оплаты труда.

5.7. Работникам учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится единовременная выплата к отпуску (один раз в рабочий год) в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а руководителю, заместителям руководителя учреждения - в размере одного минимального размера оплаты труда на основании соответствующего письменного заявления в случаях:

- предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в полном объеме;
 - разделения в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части - при предоставлении одной из частей данного отпуска;
 - замены в установленном порядке части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией - одновременно с предоставлением данной компенсации.
- 5.8. Если при разделении в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части единовременная выплата не производилась, она подлежит выплате при предоставлении последней части ежегодного оплачиваемого отпуска.
- 5.9. Предоставление единовременной выплаты к отпуску оформляется приказом руководителя учреждения, а в отношении руководителя учреждения - правовым актом Учредителя.
- 5.10. Единовременная выплата к отпуску работникам учреждения, руководителю, заместителям руководителя выплачивается в пределах годового объема фонда оплаты труда.

Раздел VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ФУНКЦИЙ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

6.1. Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (далее-ежемесячное денежное вознаграждение) педагогическим работникам выплачивается за счет средств субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования, полученной из федерального и регионального бюджетов.

6.2. Ежемесячное денежное вознаграждение из федерального бюджета устанавливается в соответствии с Правилами предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы (далее – Правила, утвержденные постановлением № 448; выплаты денежного вознаграждения за классное руководство), утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 года № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования» (утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования») в размере 1000 рублей.

В месяц на класс (а не на педагогического работника, осуществляемого классное руководство) с наполняемостью 25 и более человек, в классе с меньшей наполняемостью – с учетом уменьшения размера вознаграждения пропорционально численности обучающихся.

6.3. В соответствии п. 11 Правил, утвержденных постановлением № 448, денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

6.4. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается.

6.5. Расчет ежемесячного денежного вознаграждения определяется с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области, установленных на территории Иркутской области в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

РАЗДЕЛ VII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ.

7.1. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда заместителей руководителя, без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии с утвержденным руководителем учреждения и согласованным Учредителем штатным расписанием.

7.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - работники), и составляет до 3 размеров среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень работников, относящихся к основному персоналу, утверждается правовым актом министерства.

7.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

7.4. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения с учетом условий труда.

7.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся в виде премиальных выплат по итогам работы на основании показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, утвержденных правовым актом Учредителя.

7.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения производятся в виде ежемесячных выплат по итогам работы за полугодие, установленных в абсолютном значении либо в процентном отношении к должностному окладу на основании утвержденных руководителем учреждения показателей и критериев эффективности их деятельности. Премияльная выплата в соответствии с показателями эффективности деятельности устанавливается комиссией, созданной в учреждении, и согласовывается с Учредителем.

Приложение № 1
к Положению
об оплате труда работников
МКОУ СОШ № 2 г.Тайшета

**Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ по должностям работников
(профессиям рабочих) учреждения Работники образования**

Наименование должности (профессии)	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Секретарь учебной части	7825
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по физической культуре Музыкальный руководитель	7884
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования	7904
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
3 квалификационный уровень	
Педагог-психолог	7944
4 квалификационный уровень	
Учитель	7983
Тьютор	
Учитель - дефектолог	
Учитель-логопед	
Педагог-библиотекарь	

Приложение № 2
к Положению
об оплате труда работников
МКОУ СОШ № 2 г.Тайшета

**Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ по должностям работников
(профессиям рабочих) учреждения Служащие**

Наименование должности (профессии)	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Калькулятор	7509
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам	7548
Лаборант	
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	7588
3 квалификационный уровень	
Заведующий производством (шеф-повар)	7627
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Системный администратор	8001
Специалист по охране труда	
3 квалификационный уровень	
Специалист в сфере закупок	8777

Приложение № 3
к Положению
об оплате труда работников
МКОУ СОШ № 2 г.Тайшета

**Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ по должностям работников
(профессиям рабочих) учреждения Рабочие общепрофессиональных профессий.**

Наименование должности (профессии)	Размер минимального оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение <u>1, 2 и 3 квалификационных разрядов</u> в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	7098
Кухонный рабочий	
Подсобный рабочий	
Мойщик посуды	
Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий	
Повар	
Сторож, вахтер	
Гардеробщик	
Дворник	
Кладовщик	
Уборщик производственных и служебных помещений	
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение <u>4 и 5 квалификационных разрядов</u> в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	7134
Водитель автобуса	
2 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение <u>6 и 7 квалификационных разрядов</u> в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
Слесарь-электрик	7098
Слесарь-сантехник	7155
3 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение <u>8 квалификационного разряда</u> в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	7244

Приложение № 4
к Положению
об оплате труда работников
МКОУ СОШ № 2 г.Тайшета

Надбавки за профессиональное развитие по занимаемой должности, установленные с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории

Наименование должности (профессии)	Размер надбавки за квалификационную категорию %
Педагог дополнительного образования	30 – для первой категории; 50 – для высшей категории
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Педагог-психолог	
Учитель	
Учитель-логопед	
Учитель- дефектолог	
Педагог-библиотекарь	

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Работникам образовательной организации устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- а) за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

компенсация за работу в ночное время работникам образовательной организации производится в размере не ниже 35 процентов от минимального размера оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Названная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы;

доплаты за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда работникам образовательных учреждений устанавливаются в размере 4 процента к минимальному размеру оклада (ставки) по результатам аттестации рабочих мест;

компенсация за работу в ночное время;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и за выполнение работы в выходной или нерабочий праздничный день;

- в) ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом:

классное руководство до 10 %;

проверка письменных работ до 20 %;

заведование кабинетами, учебными мастерскими до 20 %;

руководство школьными предметными методическими комиссиями до 20 %;

- г) ежемесячная выплата молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников, устанавливается в размере:

20 процентов минимального размера оклада (ставки) (до 3 лет работы);

10 процентов минимального размера оклада (ставки) (3-5 лет работы);

5 процентов минимального размера оклада (ставки) (5-7 лет работы).

Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются:

наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;

работа в образовательном учреждении по специальности;

д) учителям и другим педагогическим работникам за работу в классах ОВЗ и работу с детьми с ОВЗ, индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности, на основании медицинского заключения - до 20%;

- учителю-логопеду за работу в логопедическом пункте - до 20%;
- учителю-дефектологу за работу с детьми с ОВЗ – до 20%.

Порядок расчёта стимулирующих выплат.

Глава 1. Виды и размеры стимулирующих выплат

1. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работников определяются в соответствии с Положением о системе оплаты труда учреждения, в пределах доведенного фонда оплаты труда.

2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к минимальному размеру оклада, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному размеру оклада без учета повышающих коэффициентов. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

3. Образовательная организация может ежемесячно резервировать фиксированную сумму на выплату премий к юбилейным датам и выплату разовых доплат стимулирующего характера. Работникам могут устанавливаться премии за:

- интенсивность, высокие результаты и качество работы;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за активное участие в подготовке и проведении общешкольных, районных мероприятий;

за многолетний добросовестный труд в связи с юбилейными датами, профессиональными праздниками.

Глава 2. Порядок определения размера стимулирующих выплат

2.1. Размеры выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда устанавливаются директором школы следующим образом:

- согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основании сведений, представленных комиссией по материальному стимулированию работников школы;
- ежемесячные выплаты стимулирующего характера за работы, не входящих в показатели стимулирования;
- единовременные премии.

2.2. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в школе критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников. Критерии пересматриваются 2 раза в год по результатам работы за истекший период.

2.3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

2.4. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

2.5. В течение каждого полугодия директором школы ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера на следующее полугодие.

Глава 3. Порядок выплат стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера работникам утверждаются приказом директора школы с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников в течение каждого полугодия.

3.3. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

а) выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

б) проявление творческой инициативы и самостоятельности при исполнении должностных обязанностей;

в) выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;

г) за привлечение спонсорских средств;

д) за создание положительного имиджа школы;

е) за преданность учреждению, начиная с 10 лет и за каждые последующие 5 лет из расчёта: 10 лет -10% от размера минимального оклада (ставки), за 15 лет – 15% от размера минимального оклада (ставки) и т.д.;

Размеры единовременной премии устанавливаются директором в зависимости сложности выполненной работы и наличия экономии фонда оплаты труда школы.

3.4. Работникам выплачивается единовременная премия к юбилейным датам.

3.5. Единовременная премия по итогам года выплачивается работникам за счет экономии фонда оплаты труда.

Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя образовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

3.6. Ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливаются в абсолютном размере, в соответствии с показателями работы за месяц и могут выплачиваться:

- За организацию экспериментальной работы:
 - на школьном уровне – до 2000 руб.;
 - на федеральном, региональном, муниципальном уровнях – до 3000 руб.;
- За организацию работы в профильных классах и классах ранней профилизации (с учетом работы в каждом классе) – до 1000 руб.;
- За охват горячим питанием ответственного за питание по школе – до 2000 руб.;
- За инициативу и реализацию творческих идей по развитию школы, наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя – до 3000 руб.;
- За наличие системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений учащихся (степень социальной активности и др.) – до 500 руб.;
- За проведение открытых уроков, мастер-классов – до 2000 руб.;
- За развитие социального партнерства, сотрудничества с ВУЗами – до 2000 руб.;
- За организацию дежурства по школе - до 1000 руб.;
- За осуществление работы с ветеранами педагогического труда – до 500 руб.;
- За победу в олимпиадах, соревнованиях и НПК муниципального уровня – до 1000 руб. (1 место – 1000 рублей, 2 место -750 рублей, 3 место -500 рублей), регионального – до 3000 руб., Всероссийского, международного уровней (при наличии подтверждающего документа) – до 4000 руб.;
- За работу с «АИС»– до 2500 руб.;

- За подготовку и организацию внеклассных и внешкольных мероприятий – до 1000 руб.;
- За сопровождение при подвозе автобусом учащихся школы – до 2000 руб.;
- За работу с сайтом школы – до 3000 руб.;
- За организацию дополнительного образования в школе (кружки, клубы, студии...) – из расчета стоимости 1 часа по тарификации;
- За организацию работы в школе: председателю первичной профсоюзной организации школы – до 500 руб., председателю трудового коллектива – до 500 руб., секретарю собрания трудового коллектива, секретарю педагогического совета – до 500 руб., секретарю Совета ветеранов – до 500 руб.;
- За работу, не входящую в круг должностных обязанностей – до 5000 рублей;
- За сопровождение учащихся школы на муниципальный тур Всероссийской олимпиады, на муниципальные мероприятия – до 500 рублей;
- За участие в работе муниципальных, региональных и всероссийских съездов, семинаров, конференций – до 3000 рублей;
- За участие в работе муниципальной экспертной комиссии по проверке письменных и проектных работ в рамках подготовки и проведения ГИА, Всероссийской олимпиады школьников, мониторинговых исследований, - до 1000 рублей;
- За участие в работе экспертной комиссии по проверке аттестационных материалов на присвоение первой и высшей квалификационной категории – до 3000 рублей.
- За грамоты Министерства образования – до 1000 рублей.
- За работу с программой «Остарод» - до 2000 рублей.

Глава 4. Перечень оснований отмены или уменьшения стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

- а) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;
- б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

4.2. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:

- а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательной деятельности;
- в) изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденное решением работодателя;
- г) нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри школы и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

Глава 5. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников общеобразовательных учреждений, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

5.1. Критерии и показатели качества и результативности профессиональной деятельности работников общеобразовательных учреждений, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат:

1. Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников (учитель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования)

ФИО _____

Должность _____

Дата заполнения _____

Период оценки деятельности _____

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников учреждения	Критерии эффективности деятельности работников учреждения	Мак баллы	Само оценка	Оценка комиссии
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в методической работе организации (открытые уроки, выступления на ШМО, педсоветах, в творческих группах...) <i>Подтверждение:</i>	Выполнено	2		
		Не выполнено	0		
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта вне организации <i>Подтверждение:</i>	Выполнено	2		
		Не выполнено	0		
	Своевременная и качественная подготовка учетной, отчетной и иной документации	Выполнено	2		
		Не выполнено	0		
	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся на незаконные действия (бездействие) работника при оказании государственных услуг в сфере образования	Отсутствие	2		
		Наличие	0		
	Результативность очного участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, концертах, соревнованиях (независимо от количества мест по каждому предмету, максимум 20 баллов) <i>Подтверждение:</i>	Наличие первых мест	10		
		Наличие вторых мест	6		
		Наличие третьих мест	4		
	Результативность очного участия педагогов в НПК, олимпиадах, конкурсах, концертах, соревнованиях <i>Подтверждение:</i>	Первые места	4		
		Вторые, третьи места	3		
	Отсутствие травматизма обучающихся в период их нахождения под надзором работника	Отсутствие	2		
		Наличие	0		
	Заведование кабинетом (за каждый, максимум 8 баллов)	Выполнено	4		
		Не выполнено	0		

	Отсутствие нарушений правил безопасности учебного процесса	Отсутствие	2		
		Наличие	0		
Выплаты за профессиональное развитие и важность выполняемых работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие	2		
		Отсутствие	0		
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения: 1) организация летней оздоровительной кампании / дежурство по школе 2) руководство клубом <i>Подтверждение:</i> 3) динамическая пауза; 4) сопровождение учащихся на мероприятия в другие ОО (максимум 6 баллов) <i>Подтверждение:</i>	Выполнено	5		
		Выполнено	до 5		
		Выполнено	5		
		Выполнено	2		
Выплаты за качество выполняемых работ и степень самостоятельности работника	Эффективное выполнение функциональных обязанностей 1) сложность преподавания предмета (в соответствии с группой сложности предмета) I группа предметов (20 баллов): русский язык, математика, 1 и 4 классы начальной школы, технология (трудовая подготовка) для обучающихся по АООП УО. II группа предметов (15 баллов): 2 и 3 классы начальной школы, история, литература, иностранный язык, обществознание, право, химия, физика, биология, естествознание, информатика и информационно-коммуникационные технологии, география. III группа предметов (10 баллов): экономика, физкультура, технология (кроме АООП УО). IV группа предметов (5 баллов): ИЗО, музыка, ОБЖ, черчение, астрономия, предметы части	Выполнено	До 20		

	учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений . 2)Оперативное осуществление работ по поручению администрации	Выполнено	10		
ИТОГО			100		

С решением комиссии ознакомлен(а) _____

Дата _____

Председатель комиссии по НСОТ _____

Председатель профсоюзного комитета _____

2. Показатели эффективности стимулирования педагога - библиотекаря, библиотекаря

ФИО _____

Должность _____

Дата заполнения _____

Период оценки деятельности _____

№ п/п	Показатели	Мах балл	Само оценка	Оценка комиссии
1.	Высокая посещаемость библиотеки (не менее 90% от числа обучающихся, педагогов) и читательская активность обучающихся в проведении мероприятий, проводимых библиотекой.	8		
2.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга: -выпуск бюллетеней, информационных вестников, стенных газет; -публичные выступления; -создание мультимедийных презентаций; -размещение информации на сайте ОУ.	1,5 2 2,5 3		
3.	Результативное участие в мероприятиях: -общешкольных; -муниципальных; -региональных; -всероссийского уровня.	1 2 5 6		
4.	За привлечение к работе библиотеки родительской общественности.	3		
5.	Эстетичное, информативное оформление сменных тематических выставок в связи с юбилейными датами писателей и другими мероприятиями, происходящими в жизни социума.	8		
6	Организация работы кружка юных библиотекарей (при наличии работающего плана, результата, закреплённого приказом по школе).	8		
7	Участие в работе издательского центра ОУ и выпуске школьной периодической печати (при постоянно выпускаемой, закреплённой приказом по школе).	8		
8	Системная работа по пополнению фонда библиотеки.	8		
9	За сложные условия труда (пыль, тяжести...)	8		
10.	100% выполнение плана работы библиотеки.	10		
11.	Оказание помощи в подборе информации, оформлении документации педагогам и обучающимся: -для подготовки к учебным занятиям; -внеклассным мероприятиям; -участию в: <ul style="list-style-type: none"> • муниципальных, • областных; • всероссийских конкурсах. 	0,5 1 1,5 3 4		

12.	Своевременное прохождение курсовой переподготовки	6		
	Максимальный балл/оценка	100		

С решением комиссии ознакомлен(а) _____

Дата _____

Председатель комиссии по НСОТ _____

Председатель профсоюзного комитета _____

3. Показатели эффективности работы учителя - логопеда

№ п/п	Критерии	Качественные показатели	Кол-во баллов	самооценка	Оценка комиссии	Итого
1.	Организация деятельности педагогического работника по реализации ФГОС образования обучающихся с ОВЗ	Участие в разработке и реализации нормативно-правовых документов, АООП, СИПР и др.	10			
2.	Реализация адаптированных программ	Реализация программ для детей с УО	2			
		Реализация программ для детей с ЗПР	3			
3.	Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие нарушений в части выполнения должностной инструкции работника	3			
		Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность педагогического работника	2			
4.	Проведение обследований учащихся для ПМПК, МПМПК, МСЭ	Обследование с предоставлением заключения	10			
5.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Наличие оформленного кабинета	2			
6.	Применение здоровьесберегающих технологий и ИКТ в коррекционно – развивающей работе.	Разовое применение	5			
		Систематическое применение	6			
7.	Диссеминация педагогического опыта	Участие в районных семинарах и др. мероприятий методической направленности Всероссийские, региональные	4			
		Муниципальные	2			
		Школьные	1			
8.	Работа с социальными партнерами	Привлечение социальных партнеров	5			

		к участию в общешкольных мероприятиях				
9.	Информационная открытость деятельности педагогического работника (указать ссылку)	Наличие персонального сайта, обновление	2			
		Пополнение страниц школьного сайта	3			
10.	Участие педагогов в конкурсах педагогического мастерства, творческих конкурсах	Победители и призеры конкурсов педагогического мастерства: -Федеральный, региональный уровень -Муниципальный уровень -Школьный уровень	4			
			3			
			2			
		Победители и призеры конкурсов педагогического мастерства: -Федеральный, региональный уровень -Муниципальный уровень -Школьный уровень	2 1 1			
11.	Повышение уровня педагогического мастерства	100% прохождение курсовой подготовки	2			
		Осуществление наставничества молодых педагогов	3			
		Положительная динамика аттестации	1			
		Участие в экспертной деятельности	2			
12.	Создание безопасных условий	Отсутствие травматизма во время образовательного процесса в ОО	2			
13.	Пополнение методической базы	Наличие дидактического материала	5			
14.	Дополнительная работа	Дополнительная работа по логопедическому обследованию и логопедическому сопровождению по заявкам родителей и учителей, логопедическое сопровождение	8			

15.	Исполнительская дисциплина		2			
Итого			100			

4. Показатели эффективности деятельности учителя-дефектолога

№ п/п	Критерии	Качественные показатели	Кол-во баллов	самооценка	Оценка комиссии	оценка
1.	Организация деятельности педагогического работника по реализации ФГОС образования обучающихся с ОВЗ	Участие в разработке и реализации нормативно-правовых документов, АООП, СИПР и др.	10			
2.	Реализация адаптированных программ	Реализация программ для детей с УО	10			
		Реализация программ для детей с ЗПР	5			
3.	Ведение рабочей и отчётной документации	Качественное и своевременное предоставление материалов	5			
4.	Проведение обследований учащихся для ПМПК, МПМПК, МСЭ	Обследование с предоставлением заключения	10			
5.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Наличие оформленного кабинета	2			
6.	Применение здоровьесберегающих технологий и ИКТ в коррекционно – развивающей работе.	Разовое применение	5			
		Систематическое применение	6			
7.	Диссеминация педагогического опыта	Участие в районных семинарах и др. мероприятий методической направленности Всероссийский, региональный	4			
		Муниципальный	2			
		Школьный	1			
8.	Создание безопасных условий	Отсутствие травматизма во время образовательного процесса в ОО	2			

9.	Работа с социальными партнерами	Привлечение социальных партнеров к участию в общешкольных мероприятиях	5			
10.	Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие нарушений в части выполнения должностной инструкции работника	3			
		Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность педагогического работника	2			
11.	Повышение уровня педагогического мастерства	100% прохождение курсовой подготовки	2			
		Осуществление наставничества молодых педагогов	3			
		Положительная динамика аттестации	1			
		Участие в экспертной деятельности	2			
12.	Пополнение методической базы	контрольно-измерительные материалы, тесты, коррекционно-развивающие программы, дидактические пособия и др.	7			
13.	Сложность и напряжённость работы	Участие в оформлении школы	2			
		Участие в работе школьной площадки РДШ	3			
		Участие в работе ЦО «Точка роста»	1			
14.	Информационная открытость деятельности педагогического работника (указать ссылку)	Наличие персонального сайта, обновление	2			
		Пополнение страниц школьного сайта	3			
Итого			100			

5. Показатели эффективности педагога – психолога

ФИО _____
 Должность _____
 Дата заполнения _____
 Период оценки деятельности _____

№ п/п	Показатели	Мах балл	Само оценка	Оценка комиссии
1.	Увеличение количества учащихся, нуждающихся в психологическом сопровождении по сравнению с предыдущим отчетным периодом. <i>Документ (список), свидетельствующий о кол-ве учащихся. 1б. за ребенка сверх нормы</i>	6		
2.	Сложность контингента учащихся: наличие детей с отягощёнными заключениями (дети с ОВЗ, инвалиды, ЗПР, стоящие на профилактических учетах). <i>Количественный список детей с данными категориями. 2б</i>	10		
3.	Эффективное взаимодействие с учителями, кл. руководителями, обеспечивающее индивидуальный подход к учащимся, требующим психологического сопровождения. <i>Наличие журнала взаимодействия.</i>	4		
4.	Взаимодействие с родителями: - групповое и индивидуальное консультирование (<i>наличие журнала регистрации</i>). - проведение открытых занятий; - отсутствие жалоб со стороны родителей.	4 3 3		
5.	Продуктивное участие в методической работе: - качественное проведение открытых занятий, выступление на педсоветах; - выступления на РМО, участие в проектах; - участие в конкурсах муниципального, регионального уровней; - участие в разработке перспективных планов, программ ОО. <i>Указание времени и места участия.</i>	3 3 5 2		
6.	Самообразование: 1. Систематическое посещение конференций, семинаров, вебинаров и пр. 2. Внеплановое обучение на курсах повышения квалификации. 3. Получение дополнительного образования, обучение в аспирантуре/магистратуре. <i>Наличие сертификатов, дипломов, справок.</i>	2 4 6		
7	Использование современных технологий психологического сопровождения, в т.ч. информационных технологий. Создание учебно-дидактического материала для коррекционной работы.	5		

8.	Информационная открытость: -наличие информации на школьном сайте, -публикации в СМИ, -наличие презентационной работы.	3 5 5		
9.	Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в образовательном учреждении: –участие в проведении мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения обучающихся, -разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям (законным представителям) по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении детей, -предоставление результатов работы, анализа причин.	3 3 2		
10.	Результативное сотрудничество с педагогами по оптимизации учебно-воспитательного процесса, направленное на создание комфортных психолого-педагогических условий для сохранения их психологического здоровья: -проведение групповых и индивидуальных консультаций с педагогами; -проведение тренингов на педсоветах, совещаниях, семинарах; -участие в разрешении конфликтов между участниками образовательного процесса.	2 2 1		
11	Системное сотрудничество с родителями по повышению эффективности учебно-воспитательного процесса и коррекции детско-родительских отношений: -проведение цикла бесед, тренингов, консультаций для родителей в классе/параллели; -увеличение количества родителей, с которыми проводится психологическое сопровождение.	2 1		
12.	Виды деятельности, не учтенные должностными инструкциями: -участие в школьных праздниках, соревнованиях; -участие в мероприятиях по поручениям администрации (сопровождение, дежурство, оформление помещений и т.д); -организация внеурочной занятости учащихся (клуб, кружок, объединение). <i>Указать вид деятельности.</i>	2 2 4		
13.	Работа по ремонту и благоустройству кабинета, улучшение его материально-технического оснащения. <i>Указание формы и объема работы.</i>	3		
	Максимальный балл/оценка	100		

С решением комиссии ознакомлен(а) _____

Дата _____

Председатель комиссии по НСОТ _____

Председатель профсоюзного комитета _____

6. Показатели эффективности социального педагога

ФИО _____
 Должность _____
 Дата заполнения _____
 Период оценки деятельности _____

№ п/п	Показатели	Мак балл	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля, организация питания обучающихся	6		
2.	-отсутствие второгодников (переведенных условно), отсутствие справочников.	6		
	Постоянно действующая система учёта, банк данных о детях: - «группы риска», - из многодетных семей, - из малообеспеченных семей, - опекаемых, - детей-сирот, - детей из неполных семей	6		
3.	Отсутствие правонарушений обучающимися школы, состоящими на внутришкольном учете	6		
4.	Отсутствие пропусков учебных занятий у обучающихся ОУ, состоящих на внутришкольном учете	6		
5.	Отсутствие неуспевающих по итогам каждого полугодия, состоящих на внутришкольном учете	6		
	За взаимодействие с социумом - ежемесячный учет организации свободного времени детей при взаимодействии с учреждениями дополнительного образования, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения, инспекцией по делам несовершеннолетних и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, состоящих на внутришкольном учете; оказание реабилитационных услуг в центрах, комплексах, службах и других учреждениях по восстановлению психического, физического и социального здоровья детей: - «группы риска», - из многодетных семей, - из малообеспеченных семей, - опекаемых, - детей-сирот, - детей из неполных семей	8		

6.	Проведение диагностической и аналитической работы (анализ диагностических данных по детям, состоящим на внутришкольном учете), оперативное принятие мер: - по успеваемости обучающихся; - по состоянию здоровья; - по занятости в свободное время;	6		
7.	За результативность при взаимодействии с учителями, классными руководителями, педагогами-организаторами детского творчества: -отсутствие правонарушений обучающихся; -отсутствие пропусков обучающихся; -высокий уровень воспитанности; -отсутствие обучающихся, употребляющих наркотические вещества, обладающих вредными привычками.	6		
8.	За обеспечение посещаемости обучающимися ОУ (100% посещаемость кроме отсутствия по уважительным причинам), Организация питания обучающихся, более 80% от контингента	6		
9.	За активное использование в работе с учащимися здоровьесберегающих технологий, высокое качество подготовки и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся, профилактике вредных привычек (взаимодействие с медицинским работником, правоохранительными органами, с инспектором по делам несовершеннолетних и т.д.)	6		
10.	Содействие охране прав личности в соответствии с Конвенцией по охране прав ребенка.	6		
11.	За своевременную, качественную организацию помощи родителям социально неадаптированных детей (при наличии системы учета работы с родителями по оказанию помощи и поддержки: преодоление педагогических ошибок и конфликтных ситуаций, проведение деловых игр и пр.)	8		
12.	За просветительскую работу: участие в родительском всеобуче, в конференциях для родителей, участие в создании буклетов по профилактической работе, стенной печати, классных часах, педсоветах.	6		
13.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, посещение школьных и районных мероприятий, семинаров, совещаний и т.д.)	4		
14.	За своевременное повышение квалификации: -прохождение курсовой подготовки; -активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах: • муниципального уровня; • регионального уровня; • всероссийского уровня. -самообразование; -участие в работе РМО.	0,5 0,5 1,5 2,5 0,5 2,5		

15.	Максимальный балл/оценка	100		
-----	---------------------------------	-----	--	--

С решением комиссии ознакомлен(а) _____

Дата _____

Председатель комиссии по НСОТ _____

Председатель профсоюзного комитета _____

7. Показатели эффективности деятельности заместителя руководителя

ФИО _____

Должность _____

Дата заполнения _____

Период оценки деятельности _____

№ п/п	Направление	Показатель	Критерии оценки	Оценка эффективности, Баллы	Само-оценка	Оценка комиссии
1	Соответствие деятельности ООО требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие неисполненных в срок предписаний надзорных органов (по вине ответственного лица)	Да	2		
		Отсутствие отрицательных заключений проверяющих органов (по вине ответственного лица)	Да	2		
		Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждений (по сменам)	Да	2		
2	Функционирование системы государственно-общественного управления	Наличие и работа органов общественного управления, их результативность в развитии ООО За работу с каждым органом общественного управления - 1 балл (максимально – 4 балла)	да	4		
3	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг, услуг дополнительного образования	Проведение мониторинга удовлетворенности качеством предоставляемых услуг	да	1		
4	Информационная открытость деятельности ОУ	Организация работы сайта	Да	2		
		Регулярное обновление материалов сайта	Да	1		
		Подготовка самообследования для выставления на сайт	Да	2		
		Подготовка Публичного доклада о деятельности ООО для выставления на сайт	Да	2		

5	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	Отсутствие правонарушений, совершенных учащимися за отчетный период по сменам	Да	2		
		Не более 1% учащихся, находятся на видах профилактического учета (КДН, ОДН, БД) по сменам	Да	2		
6	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов, организация грамотного подбора кадров	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет	16-30%	2		
			0-15%	1		
		Развита система наставничества в ОО (положение, приказ о закреплении)	Да	1		
		100% прохождение курсовой подготовки, в т.ч. дополнительное профессиональное образование содержанию образования с учетом всех преподаваемых предметов и по работе с детьми ОВЗ	Да	1		
		Организация работы по аттестации педагогов	Да	2		
7	Реализация программ по укреплению и сохранению здоровья детей	Наличие и реализация программы здоровьесберегающей деятельности (реквизиты, информация о реализации программы)	Да	1		
		Организация работы столовых ,охват учащихся горячим питанием	85-90%	2		
			50-85%	1		
			Меньше 50%	0,5		
		Отсутствие жалоб по организации питания, подтвержденное по итогам проверок	Да	2,5		
Закрытие ОО на карантин во время сезонных повышений заболеваемости, в том числе отдельных классов	Нет	1				
8	Организация летней занятости обучающихся	Организация работы ЛДП на базе ОО	Да/нет	4		
		Охват детей, состоящих на различных видах профилактического учета летней занятостью на базе ОО (по сменам)	80%-100%	2		
			Ниже 80%	1		
9	Организация физкультурно-	Охват учащихся спортивными секциями и физкультурно-	80-100%	2		

	оздоровительно й и спортивной работы, силами образовательно й организации	оздоровительной работой	50- 79%	1		
		Участие в мероприятиях районной спартакиады	Да	2		
		Проведение кустовых и районных соревнований на базе ОО	Да	1		
10	Создание безопасных условий	Отсутствие травматизма во время воспитательно- образовательного процесса в ОО по сменам	Да/нет	1		
11	Создание условий для реализации учащимися индивидуальны х учебных планов	Наличие различных форм получения образования	Да	2		
		Реализация программ различного уровня (общеобразовательных, СКО, углубленного обучения)	Да	3		
12	Диссеминация педагогического опыта	Проведение кустовых и районных семинаров и др. мероприятий методической направленности на базе ОО	Да	3		
13	Реализация предпрофильно й подготовки и профильного обучения	Реализация предпрофильной подготовки, при условии наличия профиля	Да	2		
		Реализация профильного обучения	Да	4		
14	Создание условий для проведения районных мероприятий	Организация и проведение муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников, курсовой подготовки, совещаний и др.	Да	6		
15	Организация и функционирова ние ППЭ на базе ОО	Организация и функционирование ППЭ на базе ОО	Да	5		
16	Привлечение педагогов ОО для работы в ППЭ на базе ОО		Да	4		
17	Своевременная и качественная подготовка учетной, отчетной и иной документации		Да	7		
18	Результаты промежуточной и итоговой аттестации	Результаты ГИА 9 класса	Успева емость 100%	1		
		Результаты ЕГЭ	Отсутс твие справо	1		

			чников			
			Выбор 4 и более предметов на ЕГЭ	1		
		Отсутствие второгодников	Да	1		
19	Привлечение дополнительного финансирования	Участие в грантовой и проектной деятельности, привлечение спонсорских средств	Да/нет	3		
20	Организация участие педагогов в конкурсах педагогического мастерства (из перечня официально утвержденных)	Победители и призеры конкурсов педагогического мастерства	Регионального уровня	2		
			Муниципального уровня	1		
		Участники конкурсов педагогического мастерства	Регионального уровня	1		
			Муниципального уровня	0,5		
21	Исполнение обязанностей директора		До 2х недель	2		
			Свыше 2х недель	4		
ИТОГО				100		

С решением комиссии ознакомлен(а) _____

Дата _____

Председатель комиссии по НСОТ _____

Председатель профсоюзного комитета _____

**8. Показатели стимулирования технического персонала
МКОУ СОШ №2 г. Тайшета**

Дворник

№	Показатели	Мах балл	Оценка
1.	За высокую результативность работы, качество работы, напряженности труда, за участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в учреждении, в том числе во внерабочее время.	25	
2.	За высокую результативность выполнения сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей.	25	
3.	За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.	15	
4.	За расширение функциональных обязанностей	20	
5.	За обеспечение санитарно-гигиенических условий (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций).	15	
	Максимальный балл/оценка	100	

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).		
2.	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.		
3.	Предписания государственной Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.		
4.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах.		
5.	Нарушение норм служебной этики.		

9. Показатели стимулирования водителя МКОУ СОШ №2 г.Тайшета

Водитель

№ п/п	Показатели	Мах балл	Оценка
1.	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	20	
2.	Обеспечение безопасной перевозки грузов и детей	25	
3.	Отсутствие ДТП, замечаний	25	
4.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	15	
5.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	10	
6.	Выполнение внеплановых поездок по заданию администрации	5	
	Максимальный балл/оценка	100	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Травматизм обучающихся во время перевозок в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции).		
2.	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.		
3.	Акты ОВД, ГИБДД за нарушение правил дорожного движения		
4.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах.		
5.	Нарушение норм служебной этики.		

10.Рабочий по комплексному обслуживанию зданий

№	Показатели	Мах балл	Оценка
1.	За высокую результативность работы, качество работы, напряженности труда, за участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в учреждении, в том числе во внерабочее время.	25	
2.	За высокую результативность выполнения сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей.	25	
3.	За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.	15	
4.	За расширение функциональных обязанностей	20	
5.	За обеспечение санитарно-гигиенических условий (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций).	15	
	Максимальный балл/оценка	100	

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).		
2.	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.		
3.	Предписания государственной Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.		
4.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах.		
5.	Нарушение норм служебной этики.		

**11. Показатели стимулирования заместителя директора по АХЧ
МКОУ СОШ №2 г. Тайшета**

№ п/п	Показатели	Мах балл	Оценка
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	10	
2	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности	10	
3	Обеспечение выполнения требований электробезопасности,	10	
4	Содержание школы в соответствии с требованиями СанПин,	10	
5	Обеспечение выполнения требований охраны труда	10	
6	Обеспечение выполнения требований к охране учреждения.	8	
7	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	10	
8	Высокое качество и организация работы столовой	10	
9	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	5	
	Максимальный балл/оценка	83	

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	-20
2.	Предписания Роспотребнадзора(в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да	-15
3.	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да	-15
4.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-20
5.	Нарушение норм служебной этики.	Да	-13

**12. Показатели стимулирования шеф-повара столовой МКОУ СОШ №2
г. Тайшета**

№ п/п	Показатели.	Мах балл	Оценка
1	Работа, связанная с расширением функциональных обязанностей, разнос порционированных блюд и уборка посуды после приема пищи учащихся	10	
2	Содержание столовой в соответствии с требованиями СанПиН,	10	
3	Качественное приготовление блюд, обслуживание и поддержание порядка.	10	
4	Оперативность выполнения по приготовлению пищи.	10	
5	Своевременное получение продуктов со склада на кухню и распределение продуктов на приготовление блюд.	10	
6	Обслуживание и увеличение объема выполняемых работ, разделка мяса	10	
7	Ремонт столовой к новому учебному году за совмещение профессии	40	
	Максимальный балл/оценка	100	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Нарушения технологии приготовления пищи, повлекшие пищевую токсикоинфекцию, отравления др.	Да	20
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да	10
3	Нарушение сроков хранения продуктов	Да	10
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах.	Да	5
5	Нарушение норм служебной этики.	Да	5

13. Показатели стимулирования повара МКОУ СОШ №2 г.Тайшета

№ п/п	Показатели.	Мах балл	Оценка
1	Проведение генеральных уборок	10	
2	Содержание столовой в соответствии с требованиями СанПиН,	10	
3	Качественное приготовление блюд, обслуживание и поддержание порядка.	10	
4	Оперативность выполнения по приготовлению блюд.	10	
5	Увеличение объема работы, связанное с продажей, мероприятиями муниципального уровня образования, за совмещение профессий	10	
6	Работа, связанная с расширением функциональных обязанностей, разделка мяса разнос порционированных блюд и уборка посуды после приема пищи учащихся	10	
7	Ремонт столовой к новому учебному году	40	
	Максимальный балл/оценка	100	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Нарушения технологии приготовления пищи, повлекшие пищевую токсикоинфекцию, отравления др.	Да	-10
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да	-10
3	Нарушение сроков хранения продуктов	Да	-10
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-5
5	Нарушение норм служебной этики.	Да	-5

14. Показатели стимулирования подсобного рабочего, уборщика служебных помещений столовой МКОУ СОШ №2 г. Тайшета

№ п/п	Показатели.	Мах балл	Оценка
1	Проведение генеральных уборок	10	
2	Содержание столовой в соответствии с требованиями СанПиН,	10	
3	Качественное мытье кухонной посуды в соответствии с инструкциями и поддержания порядка.	10	
4	Оперативность выполнения мытья кухонной посуды.	10	
5	Увеличение объема работы, связанное с мытьем кухонной посуды, оборотной тары, поднос воды на наплитный бочок и перенос в моечное отделение горячей воды для мытья кухонной посуды, за совмещение профессий	15	
6	Соблюдение отсутствия боя посуды на пищеблоке	5	
7	Ремонт столовой к новому учебному году	40	
	Максимальный балл/оценка	100	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Нарушение мытья кухонной посуды повлекшее пищевую токсикоинфекцию.	Да	-6
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да	-6
3	Нарушение режима мытья кухонной посуды.	Да	-6
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-6
5	Нарушение норм служебной этики.	Да	-6

**15. Показатели стимулирования кладовщика столовой МКОУ СОШ №2
г. Тайшета**

№ п/п	Показатели.	Мах балл	Оценка
1	Контроль соответствия сертификатов на поступающую продукцию.	10	
2	Содержание складских помещений и холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН,	10	
3	Прием на склад продуктов согласно сделанному заказу.	10	
4	Оперативность выполнения, своевременное выполнение отчетов и заявок.	10	
5	Ведение складского учета и документации по бюджетам, и выдачи продуктов питания на кухню.	10	
6	Ежедневная работа с поставщиками согласно меню требования.	10	
7	За совмещения профессий , ремонт столовой к новому учебному году.	40	
	Максимальный балл/оценка	100	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Нарушение правил приема и хранение продуктов.	Да	-20
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да	-10
3	Нарушение сроков хранения продуктов	Да	-5
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-5
5	Нарушение норм служебной этики.	Да	-5

**16. Показатели стимулирования калькулятора столовой
МКОУ СОШ №2 г. Тайшета**

№ п/п	Показатели.	Мах балл	Оценка
1	Определение цен на отпускаемую продукцию.	10	
2	Порядок оформление калькуляционных карточек и их учет.	10	
3	Своевременное и качественное выполнение документов.	10	
4	Составление на основе заявок расчет необходимого количества продуктов для приготовления блюд.	10	
5	Увеличение объема работы по расчету меню-требования отдельно по видам организации питания,	10	
6	Контроль ведения учета питающихся по количеству, по бюджету. Оперативность по расчету меню – требование.	10	
7	Ремонт столовой к новому учебному году за совмещения профессий	40	
	Максимальный балл/оценка	100	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Нарушение норм расчета и набора продуктов.	Да	-20
2	Предписания Роспотребнадзора в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да	-15
3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-5
4	Нарушение норм служебной этики.	Да	-5

**17. Показатели стимулирования заведующего производством
МКОУ СОШ №2 г. Тайшета**

№ п/п	Показатели.	Мах балл	Оценка
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях столовой.	5	
2	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности	5	
3	Обеспечение выполнения требований электробезопасности,	5	
4	Содержание столовой в соответствии с требованиями СанПин,	5	
5	Обеспечение выполнения требований охраны труда	5	
6	Проведение брокеража готовой продукции.	5	
7	Оперативность выполнения заявок по обеспечению бесперебойного питания учащихся.	5	
8	Формирования заявок по классам учащихся	5	
9	За совмещение профессий обслуживание и увеличение объема выполненных работ.	5	
10	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	5	
11	Разработка плана меню для обеспечения питания в школьном учреждении, расчета энергетической калорий, описания калькуляционных карточек.	5	
12	Описание технологического процесса приготовления блюд, в том числе вновь разрабатываемых блюд и их пищевую ценность.	5	
13	Составление отпусков и графиков выходов на работу.	5	
14	Проведение инструктажа по приготовлению пищи и других производственных вопросов.	5	
15	Организация свободного питания работников школы и учащихся, и по мероприятиям, проведенными управлением образования	5	
16	Работа с поставщиками, расчет необходимых продуктов и своевременное их получение	5	
17	Расчет перспективного меню согласно пищевой ценности приготовленных блюд по бюджету	10	
18	Контроль ведения учета питающихся по количеству, сумме по бюджетам	5	
19	Ремонт столовой к новому учебному году	5	
	Максимальный балл/оценка	100	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Травматизм сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да	-20
2.	Предписания Роспотребнадзора(в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да	-20
3.	Предписания государственной инспекции Российской	Да	-20

	Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.			
4.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах.	Да		-15
5.	Нарушение норм служебной этики.	Да		-10

**18. Показатели стимулирования секретаря учебной части
МКОУ СОШ №2 г. Тайшета**

Секретарь учебной части

№ п/п	Показатели	Мах балл	Оценка
1	Качественное оформление личных дел обучающихся и вновь принятых на обучение.	15	
2	Консультация родителей.	10	
3	Качественное ведение книги приказов по обучающимся и по основной деятельности.	15	
4	За качественную обработку и оформление сдачи личных дел обучающихся в архив.	10	
5	Выполнение важных и срочных дел.	10	
6	За ведение делопроизводства.	15	
7	Работа с компьютерной техникой и оргтехникой.	15	
8	Соблюдение служебной этики.	10	
	Максимальный балл/оценка	100	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушения в оформлении личных дел обучающихся.		
2.	Нарушение в ведение книги выдачи аттестатов и дубликатов аттестатов и алфавитной книги обучающихся.		
3.	Нарушения в приготовление журналов учебных занятий, приказов и распоряжений по движению контингента обучающихся.		
4.	Нарушения в оформление заявок на учетно-отчетную документацию.		
5.	Нарушения в обработке и оформлении сдачи личных дел обучающихся в архив.		
6.	Нарушения норм служебной этики.		

**19. Показатели стимулирования инспектора по кадрам МКОУ СОШ №2
г. Тайшета**

Инспектор по кадрам

№ п/п	Показатели	Мах балл	Оценка
1	Аналитическая деятельность по кадрам.	25	
2	Выполнение важных и срочных дел.	15	
3	Подготовка и оформление документов, необходимых для назначения пенсий.	15	
4	Подготовка проектов трудовых договоров, срочных договоров, трудовых соглашений, учет.	10	
5	Оформление отчетов по индивидуальным сведениям в Пенсионный фонд	10	
6	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведение документации).	10	
7	Работа с компьютерной техникой и оргтехникой.	15	
	Максимальный балл/оценка	100	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение сроков сдачи отчетности		
2.	Замечания по ведению документации		
3.	Не выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностной инструкцией		
4.	Обоснованные жалобы работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей		
5.	Нарушение норм служебной этики		

20. Показатели стимулирования МКОУ СОШ №2 г.Тайшета

Гардеробщик

№	Показатели	Мах балл	Оценка
1	Проведение генеральных уборок	20	
2	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН,	25	
3	Качественная уборка помещений, поддержание порядка,	20	
4	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	20	
5	За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.	15	
	Максимальный балл/оценка	100	

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)		
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции, не выполненные своевременно).		
3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах.		
4	Нарушение норм служебной этики		
5	Предписания государственной Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.		

21. Показатели стимулирования МКОУ СОШ №2 г.Тайшета

Уборщик производственных и служебных помещений

№	Показатели	Мах балл	Оценка
1	Проведение генеральных уборок	20	
2	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН,	25	
3	Качественная уборка помещений, поддержание порядка,	20	
4	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	20	
5	За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.	15	
	Максимальный балл/оценка	100	

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)		
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции, не выполненные своевременно).		
3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах.		
4	Нарушение норм служебной этики		
5	Предписания государственной Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.		

22. Показатели стимулирования сторожа МКОУ СОШ №2 г. Тайшета

№ п/п	Показатели	Мах балл	Оценка
1	Обеспечение целостности охраняемого объекта (замков и др. запорных устройств, противопожарного инвентаря; исправности сигнализации, телефонов, освещения)	25	
2	Своевременное выявление неисправностей (взломанные двери, окна, замки, решетки на окнах) и доклад руководителю и дежурному по отделению милиции	25	
3	Соблюдение правил техники пожарной безопасности	20	
4	Высокая результативность и качество работы	15	
6	За обеспечение санитарно-гигиенических условий	15	
	Максимальный балл/оценка	100	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение норм служебной этики		
2.	Нарушение трудовой дисциплины		
3.	Замечания по исполнению должностных обязанностей		

23. Показатели стимулирования лаборанта

№ п/п	Показатели	Мах балл	Оценка
1	Отсутствие срыва уроков вследствие неисправности техники и оборудования	25	
2	Содержание лабораторного оборудования, компьютерной техники и другой техники в исправном состоянии	20	
3	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	15	
4	Высокая результативность и качество работы	20	
5	За обеспечение санитарно-гигиенических условий	20	
	Максимальный балл/оценка	100	

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерит ели	Баллы
1.	Нарушение норм служебной этики		
2.	Нарушение трудовой дисциплины		
3.	Замечания по исполнению должностных обязанностей		

СОГЛАСОВАНО
 Председатель ПК
 МКОУ СОШ № 2 г. Тайшета
 _____ Н.М. Евтихеева

Принято на открытом Собрании трудового
 коллектива Протокол № 6 от 25 октября 2021г

Приложение №3
к Коллективному договору
Утверждаю
Директор МКОУ СОШ № 2 г.Тайшета
_____ Г.А. Иванова
«__» _____ 2021г
Приказ №106-ОД от «25» октября 2021г

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2021 -2024гг.

Администрация МКОУ СОШ №2 г.Тайшета в лице руководителя организации Ивановой Г.А., действующей на основании Устава, и профсоюзная организация МКОУ СОШ №2 г.Тайшета в лице председателя профкома Евтихеевой Н.М., действующая на основании Положения о деятельности профсоюзов учреждений образования, составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Администрация МКОУ СОШ №2 г.Тайшета со своей стороны берёт на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников школы в соответствии с действующим ФЗ №273 от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым Кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе Министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения, определяемого Учредителем (Управлением образования администрации Тайшетского района).

2. Работники МКОУ СОШ №2 г.Тайшета со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с ФЗ №273 от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации», Уставом учреждения, Трудовым Кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе Министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

3. Администрация обязуется:

3.1. Предоставлять работникам МКОУ СОШ №2 г.Тайшета работу по профилю их специализации в объёме нагрузки, установленной трудовым законодательством для работников образования;

3.2. Предоставлять работникам отпуска в соответствии с графиком;

3.3. Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения;

3.4. Обеспечивать положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а также средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами;

3.5. Обеспечивать помещение учреждения средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия;

3.6. Организовывать питание детей и работников школы;

3.7. Обеспечивать образовательную деятельность учебниками, учебными пособиями и инвентарем;

3.8. Обеспечивать регулярную уборку помещений общего пользования;

3.9. Обеспечивать защиту контингента школы в чрезвычайных ситуациях мирного времени;

3.10. Обеспечивать нормативные условия отдыха работников учреждения;

3.11. Проводить аттестацию рабочих мест не реже 1 раза в 5 лет.

4. Работники учреждения обязуется:

4.1. Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены, требовать их соблюдения от учащихся;

4.2. Выполнять свои должностные обязанности по охране труда в соответствии положением о службе охраны труда в системе Министерства образования;

4.3. Обеспечивать соблюдение санитарных правил и норм и организовывать в кабинетах и коридорах проветривание и влажную уборку;

4.4. Обеспечивать контроль поведения учащихся на экскурсиях, муниципальных соревнованиях с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма;

4.5. Обеспечивать безопасность учащихся при проведении различных мероприятий;

4.6. Оказывать помощь администрации при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

5. При невыполнении работниками МКОУ СОШ №2 г.Тайшета своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрация школы имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

6. При невыполнении администрацией школы своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники школы имеют право обжаловать бездействие администрации в Управление образования администрации Тайшетского района.

Директор МКОУ СОШ №2 г. Тайшета

/Г.А. Иванова/

Председатель ПК МКОУ СОШ №2 г. Тайшета

/Н.М. Евтихеева/

Специалист по ОТ /М.А. Барсуков/

Приложение №4
к Коллективному договору
Утверждаю
Директор МКОУ СОШ № 2 г.Тайшета
_____ Г.А. Иванова
«__» _____ 2021г
Приказ №106-ОД от «25» октября 2021г

**Перечень
профессий и должностей работников учреждений и организаций
образования, которым в связи с вредными условиями
труда предоставляется дополнительный отпуск**

№	Профессия /должность	Гарантии и компенсации		Класс услови й труда
		Повышенный размер оплаты труда (раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ)	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (раздел V, глава 19, статья 117 ТК РФ)	
1	Повар	+	+	3,2
2	Мойщик посуды	+	-	3,1
3	Подсобный рабочий	+	-	3.1

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МКОУ СОШ № 2 г.Тайшета
_____ Н.М. Евтихеева

Принято на открытом Собрании трудового
коллектива Протокол № 6 от 25 октября 2021г

Первичная организация «МКОУ СОШ №2 г.Тайшета» Тайшетской районной организации
Общероссийского Профсоюза Образования

**Протокол открытого собрания трудового коллектива № 6 от « 25 » октября 2021
г.**

Повестка:

2 .Принятие условий Коллективного договора между первичной организацией
«МКОУ СОШ №2 г.Тайшета» Тайшетской районной организации общероссийского
Профсоюза Образования и администрацией «МКОУ СОШ №2 г.Тайшета»
муниципального образования «Тайшетский район» на 2021-2024гг.

Всего работающих - 92

Всего присутствовало -84

В т.ч. чл. Профсоюза -5

Слушали:

Председателя ТК Ковалёву С.И., которая ознакомила собрание с проектом нового
Коллективного договора между первичной организацией «МКОУ СОШ №2 г.Тайшета»
Тайшетской районной организации общероссийского Профсоюза Образования и админи-
страцией «МКОУ СОШ №2 г.Тайшета» муниципального образования "Тайшетский
район" на 2018-2021 гг. и предложила: **Проект Коллективного Договора** принять за
основу для обсуждения. Голосовали «за» единогласно.

Постановили:

Коллективный договор между первичной организацией «МКОУ СОШ №2 г.Тайшета»
Тайшетской районной организации общероссийского Профсоюза Образования и
администрацией «МКОУ СОШ №2 г.Тайшета» муниципального образования
"Тайшетский район" на 2021- 2024 гг. принять с учётом высказанных предложений.

Коллективный Договор между первичной организацией «МКОУ СОШ №2
г.Тайшета» Тайшетской районной организации общероссийского Профсоюза
Образования и администрацией МКОУ СОШ №2 г.Тайшета муниципального
образования "Тайшетский район" на 2021- 2024 гг. утвердить.

Голосовали: «за» - 84

«против» -0

«воздержались» -0

Председатель собрания: _____/С.И. Ковалёва /

Секретарь собрания: _____/Т.В. Матвеева/

Первичная организация « МКОУ СОШ №2 г.Тайшета » Тайшетской районной
организации

Общероссийского Профсоюза Образования

**Протокол открытого собрания трудового коллектива № 6 от «25» октября 2021
г.**

Повестка:

3 .О наделении полномочиями представителя работников на право подписания
коллективного договора.

Всего работающих - 92

Всего присутствовало -84

В т.ч. чл. Профсоюза -5

Слушали:

Председателя ТК Ковалёву С.И., которая информировала о том, что необходимо избрать
представителя работников на право подписания коллективного договора.

Выступили: Ладыгина Л.Н., которая предложила избрать Евтихееву Н.М. как
председателя профсоюзного комитета.

Голосовали: «за» -84

«воздержались»-0

«против» - 0

Постановили:

**Наделить полномочиями представителя работников на право подписания
коллективного договора Евтихееву Н.М.**

Председатель собрания: _____/С.И. Ковалёва /

Секретарь собрания: _____/Т.В. Матвеева/

**Выписка из протокола открытого собрания трудового коллектива № 6 от « 25»
октября 2021 г.**

Повестка:

1 .Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка для работников МКОУ СОШ №2 г. Тайшета.

Всего работающих - 92

Всего присутствовало -84

В т.ч. чл. Профсоюза -5

Слушали:

Председателя ТК Ковалёву С.И., которая ознакомила собрание с проектом Правил внутреннего трудового распорядка для работников МКОУ СОШ №2г. Тайшета.

Выступили:

Митькова О.В., завпроизводством, которая предложила утвердить данные Правила внутреннего трудового распорядка для работников МКОУ СОШ №2г. Тайшета в предложенной редакции.

Баландина И.Ю., замдиректора по УВР, которая предложила дополнить пп. 3 п. 3.2 раздела 3 «Основные права, обязанности и ответственность администрации школы» фразой «публичный отчет».

Постановили:

Правила внутреннего трудового распорядка утвердить.

Голосовали: «за» - 84

«против» -0

«воздержались» -0

Председатель собрания: _____/С.И. Ковалёва /

Секретарь собрания: _____/Т.В. Матвеева/