

От работодателя:
Руководитель
образовательной организации

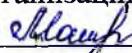


Крошенко Н.А.

(подпись, Ф.И.О.)

«09» 02 2023 г.

От работников:
Председатель
первичной профсоюзной
организации

 Машьянова М.А.
(подпись, Ф.И.О.)

«09» 02 2023 г.

Принят на общем собрании «08» 02 2023 г.

Коллективный договор
по обеспечению социально – экономических, правовых и профессиональных
гарантий работникам муниципального общеобразовательного учреждения: средняя
общеобразовательная школа № 28 г. Борзя
на 2023 – 2025 годы

Зарегистрировано в РК профсоюза

«13» февраля 2023 г.

Регистрационный № 08

Председатель Борзинской территориальной организации профсоюза образования

 Журалева М.Н./



I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей (ст.40 ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении: средняя общеобразовательная школа № 28 г. Борзя (далее МОУ: СОШ № 28).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным, территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель – в лице директора муниципального общеобразовательного учреждения: общеобразовательная средняя школа №28 Троценко Натальи Александровны
- работники образовательного учреждения, представляемые первичной профсоюзной организацией, в лице её представителя, председателя первичной профсоюзной организации Машьяновой Марины Анатольевны.

Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

1.4. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с 1 января 2023 года. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения, изменения в него на основе взаимной договоренности.

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

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст.40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров (ст.40 ТК РФ).

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома в соответствии со ст.372 Трудового кодекса РФ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
2. Положение об оплате труда работников;
3. Положение о распределении стимулирующей части по отраслевой оплате труда.
4. Перечень рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливаются доплаты;
5. Положение о длительном отпуске до 1 года педагогическим работникам.
6. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы.
7. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами;
- 8.Соглашение по охране труда
9. Положение о форме расчетного листа

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками или через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.16. При осуществлении сторонами контроля за выполнением коллективного договора предоставляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.17. Ежегодно (в декабре) информировать на общем собрании работников о ходе выполнения коллективного договора.

1.18. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

1.19. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры рассматривать в строгом соответствии с гл. 61 ТК РФ в случаях:

- урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- отказом работодателя учесть мнение профкома при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;
- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора.

II. Трудовой договор.

2. Работодатель обязуется:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не может ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящимся у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст.57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор включать условие об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключать на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ч.1 ст.59 ТК РФ. Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы или условия ее выполнения только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. Администрация учреждения не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.6. Расторжение трудового договора по инициативе администрации на основаниях, предусмотренных ст.81 п.2, п.3 и п.5 ТК РФ, производится с учетом мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.7. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы на новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст. 73, 162 ТК РФ)

2.8. Заключение трудового договора о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (ст.282 ТК РФ).

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

По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение в технологии производства, структурная реорганизация производства и др. причины: изменение количества классов-комплектов, групп или обучающихся, изменение

количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст.74, 162 ТК РФ.

2.10. В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест может в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с профкомом, вводить режим неполного рабочего дня (недели) до шести месяцев.

2.11. При заключении трудового договора с педагогическими работниками учитывать положения ст.331 ТК РФ.

2.12. Выполнять условия заключенного трудового договора с работником.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст.173, 177 ТК РФ.

3.3.5. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения), по направлению учреждения или органов управления образованием.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.7. Для педагогических работников, приступивших к работе после нахождения в отпуске по уходу за ребенком, сохранять на период до одного года уровень оплаты труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать ее социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

4.4. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, также:

- лицам предпенсионного возраста ;
- проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матерям, отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации; членам профкома школы;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года;
- работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования.

4.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст.178, 180 ТК РФ).

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

4.7. Не увольнять по сокращению штата при любом финансовом положении следующие категории:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК РФ), во время пребывания в очередном, учебном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком (ст.179 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст.261 ТК РФ);
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя.

V. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы (приложение № 1), учебным расписанием, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

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

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ Постановление Правительства РФ № 603 от 20.07.2011г.).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей трудового распорядка и Уставом учреждения.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия с учетом мнения профкома.

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

5.6. В случаях, предусмотренных ст.97,99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.7. Разделение рабочего времени для работника на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения профкома (ст.371, 372 ТК РФ) в соответствии со ст. 105 ТК РФ.

5.8. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

5.9. Сокращенную продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, учащихся устанавливать в соответствии с законодательством (ст. 92 ТК РФ).

5.10. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы, установленной для соответствующей категории работников.

5.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.12. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.13. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст.95 ТК РФ).

5.14. График сменности работы составлять с учетом мнения выборного профсоюзного органа и доводить до сведения работников не позднее, чем за месяц для сведения.

5.15. Для работников учреждения предоставлять отдых в соответствии со ст.107 ТК РФ.

В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час, который в рабочее время не включается и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Всем работникам предоставлять выходные – при шестидневной рабочей неделе – один выходной день, при пятидневной – два выходных дня в неделю, как правило, подряд.

Общим выходным днем является воскресенье.

5.16. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ,

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

5.17. Работодатель обязуется:

5.17.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ и по результатам специальной оценки условий труда (приложение №8) - 7 календарных дней;

- с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ) оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней.

5.17.2. С учетом производственных и финансовых возможностей по согласованию с профкомом предоставлять дополнительные отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 5 дней;
- в случаях свадьбы работника (детей работника), рождения ребенка – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- прохождения медицинского осмотра с последующим документальным подтверждением использования этих дней по назначению – 2 дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации и членам профкома – 3 дня.
- предоставлять 2 (два) оплачиваемых дня отдыха работникам, прошедшим полный курс вакцинации (двухкомпонентной вакциной или однокомпонентной вакциной) против новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

5.17.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком на один год в порядке и на условиях, определенных учредителем и Уставом школы (ст. 47 п.5 подп. 4 Закона РФ «Об образовании в РФ», ст.335 ТК РФ) (Приложение № 5).

5.17.4. На основании письменного заявления обязательно предоставлять отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работающих:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

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

5.17.6. Учреждение, с учетом производственных возможностей может предоставить работникам (членам профсоюза) в каникулярное время в зависимости от стажа работы в образовательном учреждении дополнительно оплачиваемые дни:

- свыше 5 лет – 1 рабочий день;
- свыше 10 лет – 2 рабочих дня;
- свыше 15 лет – 3 рабочих дня;
- свыше 20 лет – 4 рабочих дня;
- свыше 25 лет – 5 рабочих дней.

5.18. Ежегодный отпуск должен быть перенесен и продлен:

- при временной нетрудоспособности;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей.

По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен на другой период в случаях, если администрация не уведомила своевременно (не позднее, чем за 15 дней) работника о времени начала отпуска, не выплатила заработную плату за время отпуска до его начала.

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

5.20. Праздник Белого месяца «Сагаалган» на основании Закона Забайкальского края от 31.03.2015 года № 1151-ЗЗК «О празднике Белого месяца «Сагаалган» считать нерабочим (праздничным) днем.

5.21. При необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется во время учебного года.

VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников школы осуществляется на основе Положения об оплате труда (Приложение №2).

6.2. Оплата труда педагога-библиотекаря школы производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем за каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 30 число текущего месяца и 15 число месяца, следующего за расчетным.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (Приложение № 2), и включает в себя:

- оклад по занимаемой должности;
- выплаты компенсационного характера: доплаты за работу в ночное время, в связи с вредными и опасными условиями труда, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, доплату за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- выплату стимулирующего характера в пределах выделенных бюджетных ассигнований (за напряженность, интенсивность, высокие достижения в труде);
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начислением на него районного коэффициента и

процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

6.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома.

Учебную нагрузку на новый учебный год педагогических работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома.

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

Учебную нагрузку учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

Учебную нагрузку на выходные и нерабочие, праздничные дни не планировать.

6.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

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

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

6.8. Установление систем оплаты, нормирования и стимулирования труда, компенсационных выплат, утверждение Положений об оплате труда производится с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.9. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если есть документы о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1. Заработную плату выплачивать два раза в месяц: аванс и окончательный расчет за месяц работы, независимо от числа рабочих дней в месяце;
- расчетные листки с указанием начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы (приложение № 9).

6.11.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, указанных в ст.142 ТК РФ;

- на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

6.11.3. За время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ);

- за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

6.11.4. Работодатель обязан возместить работникам не полученный им заработок, во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, предусмотренных ст.234 ТК РФ.

6.11.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой, действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

6.11.6. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.

6.11.7. Работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.11.8. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышенной оплаты составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы.

6.11.9. Оплату труда рабочих мест с вредными и (или) вредными условиями труда производить в повышенном размере (приложение № 4).

6.11.10. В пределах средств, направляемых на оплату труда, производить доплаты за работу, направленную на повышение качественных показателей достижений обучающихся и повышение профессионального мастерства педагогических работников.

6.11.11. Работнику, выполняющему в том же учреждении наряду со своей основной работой, работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производить доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора, закреплённому в локальном акте учреждения.

6.11.12. Не допускается использование средств фонда премирования на заработную плату дополнительно введенных в штат должностей.

6.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

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

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

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

-временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

-возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

VII. Гарантии и компенсации.

7. Стороны пришли к Соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

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

7.2. Работодатель обязуется:

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

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

7.2.3. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством.

7.2.4. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работником сохранять средний заработок по месту основной работы.

7.2.5. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении его с этой целью в другую местность – производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 167 ТК РФ).

7.2.6. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни и предоставление в связи с этим 1 дня отдыха.

7.2.7. Членам комиссии по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

7.2.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 178 ТК РФ).

7.2.10. Гарантии членам профсоюза:

- выделять материальную помощь в связи с лечением и операционным лечением из профсоюзного бюджета в соответствии с решением РК профсоюза, профкома школы;
- выделять материальную помощь в затруднительных жизненных обстоятельствах из профсоюзного бюджета в связи с решением профкома;

- отмечать ценными подарками в связи с юбилеем работников, начиная с 50 лет, в соответствии с решением профкома;
- оказывать материальную помощь в виде выплаты в сумме 500 рублей работникам, имеющим детей – выпускников средних школ, в соответствии с решением профкома.

VIII. Охрана труда и здоровья.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение новых средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда (приложение № 14) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. По результатам проведенной специальной оценки условий труда осуществлять работу по охране и безопасности труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами, утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 7).

8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками школы на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст.227,228¹, 229, 230, 230¹).

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране

труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.10. Совместно с профкомом обеспечить в школе создание комитета (комиссии) по охране труда из равного количества представителя работодателя и профсоюзного комитета и условий для их общественной работы: проводить трехступенчатый административно-общественный контроль, не реже одного раза в полгода – «День охраны труда», смотры-конкурсы по охране труда, принимать участие в районном конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда предприятия».

8.11. Осуществлять совместно с профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.12. Оказывать беспрепятственный допуск и содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении, за реализацией прав работников на получение выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя в случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда и применять меры к их устранению.

8.13. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.14. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

8.15. Предоставлять органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.16. Совместно с профсоюзным комитетом организовать обучение членов комиссий по охране труда с соблюдением гарантий.

8.17. Уполномоченным по охране труда для выполнения им обязанностей по охране труда предоставлять 2 часа рабочего времени в месяц с сохранением за это среднего заработка.

8.18. Участвовать на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим коллективным договором, изменений условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации (профкома) в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами и настоящим коллективным договором – работодатель обязуется:

9.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством (гл.58 ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), другие законодательные акты.

Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

9.2. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст.371, 372 ТК РФ.

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома в порядке, определенном ст.82, 373 ТК РФ.

9.4. Предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работой, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

9.5. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.6. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет районной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1 % из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.7. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий, а также проведения соответствующей общественной работы в интересах работников коллектива.

9.8. Обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст.374, 376 ТК РФ).

Председатель, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ с

соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.373, 374, 376 ТК РФ).

Увольнение председателя и заместителя председателя профкома в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается, помимо общего порядка увольнения (ст.373 ТК РФ) только с соблюдением порядка, установленного ст.374 ТК РФ.

9.9. Предоставлять профкому по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Членов профкома включать в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. С учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374, 376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- система оплаты и стимулирования труда (приложения №2, №3) (ст.129, 144, 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159, 162 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня его применения (ст.193 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

9.12. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение выборного профсоюзного органа в порядке, установленном ст.371, 372 ТК РФ.

9.13. Предоставлять руководителю выбранного профсоюзного органа или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления образовательным учреждением при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

9.14. Содействовать деятельности профсоюзной организации образовательного учреждения.

9.15. Предоставлять возможность профкому, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

9.16. Учитывать, что за нарушение законодательства о профсоюзах работодатели несут ответственность в соответствии с Федеральным законом и ТК РФ (ст.378).

Х. Обязательства профкома.

10. Профком обязуется:

10.1. Защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст.29, 30 ТК РФ.

10.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком предоставлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства в размере 1% из заработной платы на счет профсоюзной организации.

Быть полномочным представителем Профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ, участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст.384, 391, 399, 400 ТК РФ, ст.11, 14 ФЗ «О профсоюзах»), соблюдения законодательства о труде.

10.3. Организовывать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать по его поручению коллективный договор и осуществлять контроль за его выполнением.

10.4. Совместно с представителем работодателя образовывать комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем и на паритетной основе – комиссию по охране труда образовательного учреждения, для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, избирать уполномоченного профкома по охране труда. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

10.5. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.6. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу с членами профсоюза и их детьми.

10.7. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

10.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.9. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.10. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни, смерти ближайших родственников, при серьезных материальных затруднениях.

10.11. Обеспечить общественный контроль за:

- соблюдением в учреждении законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;
- соблюдением норм правил охраны труда;
- своевременной выплатой заработной платы, пособий по социальному страхованию, расходованием средств социального страхования на санаторно-курортное лечение и отдых, распределением путевок на лечение и отдых;
- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- выполнением коллективного договора, районного, регионального соглашений в образовательном учреждении, соглашения по охране труда;
- соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам учреждения;
- своевременным перечислением в пенсионный фонд.

10.12. Заслушивать сообщения руководителя школы о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашений по охране труда, социальных гарантий и льгот работникам учреждения, требовать устранения выявленных недостатков.

10.13. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

10.14. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

10.15. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза об их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

10.16. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам

коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с профсоюзом (ст.8, 371, 372 ТК РФ).

10.17. Предоставлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст.373 ТК РФ).

10.18. Обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением привлечь к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства о труде, условий коллективного договора, соглашений.

10.19. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

11. Стороны договорились:

11.1. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

11.2. Разъяснять условия коллективного договора среди работников школы.

11.3. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

11.4. Предоставлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).

11.5. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст.54, 55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27, 5.31 КоАП).

11.7. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

11.8. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергавшимся административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного до трех лет (ст. 5.27 КоАП).

11.9. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст.195 ТК РФ, часть вторая пункт 2 ст.30 Федерального закона «О профсоюзах»).

11.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется со стороны работников профсоюзным комитетом, со стороны работодателя - директором школы. Постоянный контроль за выполнением коллективного договора выполняет комиссия по заключению коллективного договора.

ХII. «Работа с молодежью»

11.1. Молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 30 лет, впервые заключившим трудовой договор с муниципальным учреждением в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций среднего и высшего образования, устанавливается надбавка в размере 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок до трех лет.

11.2. За работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательной организации закрепляется наставник.

11.3. Не допускается увольнение работников, впервые поступивших на работу по полученной специальности, в связи с сокращением численности штата организации в течение трех лет.

11.4. Для лиц из числа молодых педагогов высвобождается при составлении расписаний учебных занятий не менее одного дня в неделю (приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536) в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с детьми.

11.5. Молодым педагогам, не имеющим квалификационную категорию, оказывается поддержка в части разработки «дорожной карты» поэтапной подготовки молодого педагога к аттестации.

11.6. Создание всех необходимых условий для трансляции молодыми педагогами опыта своей педагогической работы, как на уровне организации, так и на муниципальном уровне.

11.7. Для поддержки и поощрения молодых педагогов, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в инновационной деятельности образовательной организации использовать как моральное, так и материальное стимулирование.

ХIII. Примерный перечень приложений к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
2. Положение об оплате труда работников учреждения;
3. Положение о премиальных выплатах работникам учреждения;
4. Перечень рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, на которые установлена доплата;
5. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам учреждения длительного отпуска сроком один год;
6. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы;

7. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами;
8. Соглашение по охране труда.
9. Положение о форме расчетного листа

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор муниципального
общеобразовательного
учреждения:
средняя общеобразовательная
школа №28 г.Борзя
Троценко Н.А. _____
« _____ » _____ 20__ г

М.П.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального
общеобразовательного
учреждения: средняя
общеобразовательная школа
№28 г.Борзя
Машьянова М.А. _____
« _____ » _____ 20__ г.

Приложение № 1

Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

1. Общие положения.

- 1.1 Настоящие правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями действующего законодательства и уставом МОУ:СОШ № 28.
- 1.2 Настоящие Правила утверждаются с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы коллектива.
- 1.3 Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами школы.
- 1.4 При приеме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

- 2.1.Трудовые отношения в МОУ: СОШ № 28 регулируются Трудовым кодексом РФ, Законом «Об образовании в РФ», Уставом школы.
- 2.2.Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с образовательным учреждением. При приеме на работу работодатель заключает с работником трудовой договор. На его основании в течение трех дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись.
- 2.3.Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями ст.59 Трудового кодекса РФ.
- 2.4.При заключении трудового договора работодатель требует следующие документы:
 - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
 - документ об образовании;
 - документ воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
 - ИНН;
 - справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования. (ст. 65 ТК РФ);
 - трудовую книжку, а если ее нет, то в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя) (ст. 65 ст.66/1 ТК РФ); (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
 - при заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется ОУ.

2.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами: уставом; коллективным договором МОУ:СОШ № 28; Правилами внутреннего трудового распорядка, приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности; должностной инструкцией под роспись.

2.6. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев.

2.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором, принятым в МОУ:СОШ № 28.

2.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.9. На каждого работника МОУ:СОШ № 28 ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в образовательном учреждении.

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

2.11. Работодатель обязан отстранить от работы работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

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

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

2.14. На каждого работника ОУ оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями инструкции о порядке ведения трудовых книжек.

С 01.01.2021 года, вновь принимаемым работникам трудовая книжка заполняется только в электронном виде

3. Права и обязанности работодателя.

3.1. Директор школы имеет исключительное право на управление образовательным процессом и является единоличным исполнительным органом.

3.2. Директор школы имеет право на прием на работу работников, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3 Директор школы имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

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

3.5. Директор школы обязан создавать необходимые условия и применять необходимые меры к улучшению положения для работников и обучающихся школы.

3.6. Директор школы обязан согласовывать с профсоюзным комитетом ОУ предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.7. Директор школы обязан информировать трудовой коллектив:

- о перспективах развития школы;
- об изменениях структуры, штатах школы;
- о бюджете школы.

3.8. Директор школы имеет право контроля совместно с заместителями по учебной, воспитательной и научно-методической работе за деятельностью педагогов, в том числе путем посещения уроков, всех других видов учебных занятий и воспитательных мероприятий.

4. Оплата труда

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

4.2. Тарификация на новый учебный год утверждается директором не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.3. Оплата труда производится безналичной формой. Заработная плата выплачивается в рублях РФ на счета банковских карт Сбербанка России.

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

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

4.6. В школе устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты в соответствии с Положением, утвержденным Учредителем на основании нормативного документа Забайкальского края.

4.8. Премирование педагогических работников производится за счет экономии заработной платы в соответствии с Положением, утвержденным руководителем ОУ.

4.9. Работникам с отличающимися от нормальных условий труда устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством.

5. Права и обязанности работников.

5.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;
- требовать предоставления работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартом организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый сокращенным рабочим временем, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией, предусмотренным трудовым кодексом, уставом и коллективным договором школы;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективных договоров, соглашений;
- защиту своих прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего распорядка школы;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу школы и имуществу работников школы;
- незамедлительно сообщать директору школы и заместителям директора о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества школы.

5.3. Педагогический работник обязан:

- иметь высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности), без предъявления требований к стажу работы, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации без предъявления требований к стажу работы.
- в соответствии с требованиями ст. 331 ТК РФ быть не лишенным права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- не иметь судимости, не подвергаться 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, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- не иметь неснятой или непогашенной судимости за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- не признанным недееспособным в установленном федеральным законом порядке;
- не иметь заболеваний, предусмотренных перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

- 1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 7) систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 8) проходить аттестацию в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- 10) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 11) соблюдать устав образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка.

5.4. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и

культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

5.5. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами.

6. Рабочее время и время отдыха.

6.1. В школе устанавливается шестидневная рабочая неделя для обучающихся 3-11 классов, для 1-2-х классов устанавливается пятидневная рабочая неделя.

6.2. Продолжительность рабочей недели – 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов.

6.3. Режим работы при шестидневной рабочей неделе устанавливается с 8.00 до 17.00 часов. Обеденный перерыв – с 12 до 13 часов.

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

6.6. Общим выходным днем является воскресенье.

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

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

6.9. Педагогические работники привлекаются к дежурству в рабочее время в школе. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и заканчивается через 20 минут после окончания занятий по расписанию. График дежурств утверждается на полугодие директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом. График доводится до сведения работников и вывешивается на доске «Расписание».

6.10. К рабочему времени относятся следующие периоды: заседания педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания методических объединений, родительские собрания и собрания коллектива обучающихся, дежурств не более 1,5 часов.

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

В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями - 8 дней.

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

6.13. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работы на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

6.14. Работникам школы предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. 128, 173 Трудового кодекса РФ.

6.15. На основании письменного заявления работника предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет или детей инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению сроком до 14 дней.

6.16. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

6.17. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск сроком не менее 3 календарных дней.

6.18. Учет рабочего времени организуется в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника последний своевременно (в течение трех дней) информирует администрацию и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.

6.19. В период организации образовательного процесса запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;

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

- удалять обучающихся с уроков и мероприятий;

- курить в помещении школы;

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

- отвлекать педагогических и руководящих работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения

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

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

6.20. Когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

Суммированный учет – это такой вид учета рабочего времени, который предусматривает более продолжительный период, чем сутки или неделя.

Устанавливается учетный период рабочего времени, который превышает неделю, в котором суммарная продолжительность рабочего времени не должна превышать нормального числа рабочих часов за этот период. Количество рабочих часов по графику должно равняться количеству рабочих часов согласно установленной норме за этот период. Работник в разные дни учетного периода работает неодинаковое число часов, т.е. продолжительность ежедневной работы в рамках учетного периода разная. В этом случае все проработанное время подсчитывается, а переработка в отдельные дни учетного периода должна компенсироваться недоработкой или полным отдыхом в другое время. Сверхурочными при такой форме считаются только часы работы сверх нормы для всего учетного периода в целом, но не каждого отдельного дня.

Величина нормального числа рабочих часов зависит от продолжительности недели и составляет 40 часов.

При подсчете нормы рабочих часов, которые необходимо отработать в учетном периоде, из этого периода исключается время, в течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей (период выполнения государственных, общественных обязанностей, временной нетрудоспособности и др.).

Суммированный учет рабочего времени устанавливается для сторожей. Устанавливается максимальный учетный период – год.

7. Меры поощрения и взыскания.

7.1. В МОУ: СОШ № 28 применяются меры морального и материального поощрения работников:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию;
- представление к награждению ведомственными и государственными наградами.

7.2. Поощрение за добросовестный труд осуществляет работодатель в соответствии с Положением о моральном и материальном стимулировании труда. В некоторых случаях, прямо предусмотренных законодательством, поощрение за труд осуществляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

7.3. Поощрение объявляется приказом и заносится в трудовую книжку работника.

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.5. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель.

7.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или Устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме.

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

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

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

7.10. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной

деятельности или аудиторской проверки - не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

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

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

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор муниципального
общеобразовательного учреждения:

средняя общеобразовательная
школа № 28 г.Борзя

Троценко Н.А. _____

« ___ » _____ 20__ г.

М.П.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной
профсоюзной организации

муниципального
общеобразовательного

учреждения: средняя

общеобразовательная школа № 28
г.Борзя

Машьянова М.А. _____

« ___ » _____ 20__ г.

Приложение № 2

**Положение об оплате труда
работников МОУ: СОШ № 28**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения: средней общеобразовательной школы № 28 (далее – Положение) разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- постановлением администрации муниципального района «Борзинский район» от 23 июля 2019 г. № 374 «Об утверждении Положений об оплате труда работников и руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Борзинский район» (в ред. №470 от 25.09.2019 г.)

Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения: средней общеобразовательной школы № 28 (далее – Учреждение), и применяется при определении условий оплаты при разработке коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов Учреждения.

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасным, и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

норма рабочего времени – продолжительность рабочего времени;

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени

(ежедневной работы (смены)), а при 5 суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период;

специальная оценка условий труда - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Специальная оценка условий труда предполагает переход от «списочного» подхода к предоставлению гарантий и компенсаций работникам вредных и опасных производств к учету фактического воздействия на организм сотрудника вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

тарификационный список – сведения об учителях, преподавателях и других работниках, осуществляющих педагогическую деятельность, количестве часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условиях в образовательных учреждениях, сформированные с целью определения объема учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников за счет средств краевого бюджета (субвенции), муниципального бюджета и других источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1 Основные условия оплаты труда работников организации

2.1.1. Заработная плата работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

2.1.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями профессиональных стандартов и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем учреждения по согласованию с Учредителем учреждения.

2.1.3. Условия оплаты труда работников, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, стоимость часа, надбавки, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками школы.

2.1.4. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.1.5. Фонд оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения: средней общеобразовательной школы № 28, финансируемой из бюджета Забайкальского края (субвенция) и муниципального бюджета, формируется на календарный год в пределах ассигнований краевого и муниципального бюджетов соответственно.

2.1.6. Базовые оклады работникам школы, за исключением руководителя, его заместителей устанавливаются согласно приложению № 1 данного Положения.

2.1.7. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

Данная денежная компенсация образует новый оклад.

2.1.8. Должностные оклады профессий рабочих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность, по общепрофессиональным должностям специалистов и служащих, входящим в соответствующие профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами и настоящим Положением в размерах, не ниже утвержденных Правительством Забайкальского края базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

2.1.9. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (или в дополнительном соглашении к трудовому

договору). Годовой фонд рабочего времени определен Производственным календарем, продолжительность рабочего времени для педагогических работников – приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с учетом условий, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.1.10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения индексируются постановлением администрации муниципального района «Борзинский район» в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

2.2. Компенсационные выплаты

2.2.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями АМР «Борзинский район».

2.2.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.2.3. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ и по результатам специальной оценки условий труда, в повышенном размере.

Порядок и особенности проведения специальной оценки условий труда предусмотрены федеральным законодательством.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

2.2.4. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент и процентная надбавка.

Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года №

39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций».

2.2.5. К условиям, отклоняющимся от нормальных, относятся: совмещение профессий (должностей);

- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и праздничные дни).

2.2.5.1. Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы статьей 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня, (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

2.2.5.2. Порядок оплаты труда за сверхурочную работу определен статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

2.2.5.3. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышенной оплаты составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы.

2.2.5.4. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут относиться выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: за работу в выходные и нерабочие дни и другие виды работ, не входящими в должностные обязанности работников.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

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

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

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

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

2.2.6. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, определяется исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

2.2.7. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

2.3. Стимулирующие выплаты

2.3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работников школы к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с федеральным и региональным законодательством, Постановлениями муниципального района «Борзинский район».

2.3.3. Работникам школы устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за специфику работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- выплата за интенсивность;
- выплата за высокие результаты работы;
- система премирования;
- денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам.

2.3.4. Выплата за специфику работы

Выплата за специфику работы устанавливается в соответствии со статьей 5 закона Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об 14 оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

Выплата за специфику работы устанавливается следующим работникам образовательного учреждения:

2.3.4.1. Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие углубленную подготовку обучающихся по предметам технического или естественно-научного профиля, образовательные программы основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие углубленную подготовку обучающихся по предметам гуманитарного профиля - в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу),

2.3.4.2. работникам, оказывающим психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, - в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу)

2.3.4.3. Педагогическим работникам за наличие установленной квалификационной категории:

- соответствие занимаемой должности – в размере 5 процентов к окладу (должностному окладу),
- первая квалификационная категория – в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу),
- высшая квалификационная категория – в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу),

2.3.5. Надбавка за выслугу лет

Размеры, условия и порядок выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу работникам образовательных организаций утверждается локальным актом в соответствии с нормами действующего законодательства.

2.3.5.1. Условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

Ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу предусмотрена всем категориям работников муниципального образовательного учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной стимулирующей выплаты, является трудовая книжка.

Стаж работы определяется ежегодно на 1 сентября текущего года, а вновь принимаемым работникам - в день заключения трудового договора, комиссией, создаваемой руководителем муниципальной образовательной организации при участии выборного органа первичной профсоюзной организации. Протокол заседания комиссии является основанием для приказа руководителя о назначении работнику стимулирующей надбавки за выслугу лет.

В стаж работы, дающей право на получение надбавки за выслугу лет, включаются также следующие периоды:

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с образовательной организацией;
- время обучения работников на курсах переподготовки и повышения квалификации кадров.

2.3.5.1.1. Порядок определения стажа педагогических работников муниципальных образовательных учреждений.

1. В стаж работы педагогических работников засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях:

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I. Образовательные учреждения	I. Учителя, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, музыкальные

	руководители, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, директора, заместители директоров по учебной, учебно-воспитательной, воспитательной работе, по иностранному языку, заведующие кабинетами, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением
--	--

2. В стаж работы педагогических работников засчитывается время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации:

а) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

б) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность: время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте а);

3. В особых случаях педагогическим работникам в стаж работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

б) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1, 2 и 3 засчитывается:

а) время работы в образовательных учреждениях, и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении и или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- учителям физического воспитания.
- учителям технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогам-психологам.

5. Работникам учреждения время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

2.3.5.1.2. Порядок определения стажа работы заместителя руководителя муниципального образовательного учреждения.

В стаж работы заместителей руководителя муниципального образовательного учреждения засчитывается руководящая, педагогическая и методическая работа в образовательных организациях. Порядок определения стажа аналогичен определению стажа работы педагогических работников.

2.3.5.1.3. Порядок определения стажа работы работникам, относящимся к учебно-вспомогательному и техническому персоналу.

В стаж работы данной категории работников засчитываются периоды времени их деятельности в образовательных учреждениях по рабочим специальностям (профессиям). Высококвалифицированным специалистам засчитывается время работы в организациях (предприятиях) и время службы в Вооруженных силах СССР и РФ по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации.

2.3.5.1.4. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения ежемесячной стимулирующей выплаты рассматриваются в установленном законодательством порядке.

2.3.5.2. Размеры выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

2.3.5.2.1. Ежемесячная стимулирующая надбавка за выслугу лет к должностному окладу всем работникам муниципального образовательного учреждения производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой

стимулирующей выплаты, и устанавливается локальным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки в процентах к должностному окладу
От 1 года до 5 лет	5
От 5 до 10 лет	10
От 10 до 15 лет	15
От 15 и более лет	25

2.3.5.2.2. Изменение размеров стимулирующей выплаты производится при увеличении стажа работы по специальности, педагогического стажа со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера стимулирующей выплаты.

2.3.5.3. Порядок начисления стимулирующей выплаты за стаж работы.

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При временном замещении, совмещении должностей надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка. Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации

2.3.6. Надбавка молодым специалистам

Размер, порядок и условия выплаты надбавки молодым специалистам образовательного учреждения устанавливается в соответствии со статьей 12 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

2.3.6.1. Молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 30 лет, впервые заключившим трудовой договор с муниципальным образовательным учреждением в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию

образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, устанавливается надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

2.3.6.2. Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет с момента заключения трудового договора с муниципальным образовательным учреждением.

2.3.6.3. При переводе молодого специалиста в течение трех лет после заключения трудового договора с муниципальным образовательным учреждением в другое муниципальное образовательное учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

2.3.7. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание определяется в соответствии со статьей 13 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

2.3.7.1. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливается:

1) в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки работникам, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

2) в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки работникам, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации;

3) в размере 5 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки работникам, имеющим почетные профессиональные звания Забайкальского края, почетные профессиональные звания Читинской области, почетные звания профессиональных работников Читинской области, почетные звания по профессии Агинского Бурятского автономного округа, за ведомственные знаки отличия: почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» и нагрудный значок «Отличник народного просвещения», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника.

2.3.7.2. Работникам муниципального образовательного учреждения, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

2.3.8. Выплата за интенсивность

Выплата за интенсивность назначается сотрудникам организации за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, в качестве дополнительной нагрузки, устанавливается локальными нормативными актами муниципального учреждения, в которых указываются размеры выплаты по каждому сотруднику в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом отраслевых особенностей, положений об оплате труда работников муниципального учреждения, коллективного договора и иных нормативных правовых актов, определяющих условия оплаты труда.

Размеры выплаты за интенсивность по видам работ:

1) к окладу (должностному окладу):

– за классное руководство – 20 % в классах наполняемостью 25 человек, 25% - в классах наполняемостью более 25 человек. Размер надбавки за классное руководство в классах, наполняемостью которых меньше 25 человек, уменьшается пропорционально численности обучающихся. Надбавка за классное руководство устанавливается на 1 сентября и корректируется при изменении численности по итогам четверти.

– за руководство методическим объединением (предметно цикловой комиссией):

· школьное методическое объединение – 5%;

· районное методическое объединение – 10%;

– за заведование кабинетами:

· мастерская, спортивный зал, кабинет информатики – 10 %;

· другие кабинеты – 5 %;

– за работу уполномоченного по охране труда в учреждениях, где нет должности заместителя директора по безопасности – 3%;

2) к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой выполняются перечисленные виды работ, исчисленной с учетом фактической нагрузки:

– за проверку письменных работ:

· по предметам начальной школы - за часы русского языка, математики, окружающего мира, иностранного языка – 15 %;

· по русскому языку, математике, иностранному языку – 10 %;

· по предметам: физика, химия, история, география, биология, обществознание, литература – 5 %;

– за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию – 10 %;

– за индивидуальное обучение на дому больного ребенка (при наличии соответствующего медицинского заключения) – 20 %;

– за участие в психолого-медико-педагогической комиссии – 15 %.

2.3.9. Выплата за высокие результаты работы.

Выплата за качество и высокие результаты труда назначается сотрудникам в целях поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения, инициативных решений.

Выплата за качество выполняемых работ и высокие результаты работы может быть назначена:

- за выполнение основных показателей деятельности учреждения;
- за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий
- за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, в том числе связанных с реализацией образовательной организацией краевых, целевых и ведомственных целевых программ;
- за организацию методической работы и т.п.

Выплата устанавливается локальными нормативными актами муниципального учреждения, в которых указываются критерии эффективности труда и размеры выплат в пределах утвержденного фонда оплаты труда и не является гарантированной ежемесячной выплатой.

Размеры выплаты за высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, по которой достигнуты эти результаты, исчисленной с учетом фактической нагрузки, в соответствии с установленными критериями эффективности труда не более 100% от оклада (должностного оклада). Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более чем на год.

2.3.10. Система премирования

Система премирования работников устанавливается локальными нормативными актами муниципального образовательного учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности муниципального учреждения. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер премирования не должен превышать 100% от оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой выполняются представленные к премированию работы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Премия не является гарантированной ежемесячной выплатой.

2.3.11. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух классах.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе –комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов (классов-комплектов), в которых реализуются общеобразовательные программы, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата денежного вознаграждения в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно к доплате за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета Забайкальского края, снижение размера которой не допускается.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство производится с учетом выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

III. Условия оплаты труда заместителей руководителя организации

3.1. Заработная плата заместителей руководителя за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- должностной оклад,
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

3.2. Должностные оклады заместителей руководителя определяются в процентном отношении от оклада руководителя учреждения. Величина должностного оклада заместителя руководителя устанавливается на 15 процентов ниже оклада руководителя

3.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителя руководителя определяются в соответствии с пунктами 2.2. и 2.3. настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

3.4. Должностные оклады заместителей руководителя в муниципальном учреждении повышаются одновременно с повышением должностного оклада руководителя путем внесения изменений (дополнений) в трудовые договоры

IV. Условия почасовой оплаты труда работников

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев; за часы педагогической работы с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации; за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образования, учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

4.2. Размер оплаты за один час работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы за установленную норму часов работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов. Среднемесячное количество рабочих часов определяется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье (независимо от фактического режима труда и отдыха) путем деления нормы рабочего времени в неделю (например, для учителей — 18 часов) на пять дней, умножения полученного результата на количество рабочих дней в году и деления его на 12 месяцев

4.3 Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы и устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с учетом условий, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

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

4.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера определяются в соответствии с пунктами 2.2. и 2.3. настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

4.6. Почасовая оплата труда работников в муниципальном образовательном учреждении производится в пределах бюджетных ассигнований учреждения.

V. Иные вопросы оплаты труда

5.1. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

5.1.1. Фонд оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальному образовательному учреждению из бюджета края, муниципального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.1.2. Фонд оплаты труда муниципального образовательного учреждения формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), компенсационных, стимулирующих выплат в пределах соответствующих лимитов бюджетных обязательств.

5.1.3. Фонд оплаты труда для образовательного учреждения формируется следующим образом:

$\text{ФОТ (У)} = \text{ФОТ (АУП)} + \text{ФОТ (УВП)} + \text{ФОТ (ПР)} + \text{ФОТ (СС)} + \text{ФОТ (Р)}$, где

ФОТ (У) – фонд оплаты труда образовательного учреждения;

ФОТ (АУП) – фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (директора, заместителей директора);

ФОТ (УВП) – фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ (ПР) – фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТ (СС) – фонд оплаты труда работников специалистов и служащих;

ФОТ (Р) – фонд оплаты труда работников общепрофессиональных профессий рабочих.

ФОТ (У) = 100%; при этом

$\text{ФОТ (АУП)} + \text{ФОТ (УВП)} + \text{ФОТ (СС)} + \text{ФОТ (Р)} \leq 40\%$,

$\text{ФОТ (ПР)} \geq 60\%$.

5.1.4. При формировании фонда оплаты труда предусматриваются следующие средства для выплаты:

- 1) на выплаты должностных окладов (ставок заработной платы);
- 2) компенсационные выплаты;
- 3) стимулирующие выплаты

5.2. Другие вопросы оплаты труда

5.2.1 Штатное расписание муниципального образовательного учреждения ежегодно утверждается руководителем муниципального образовательного учреждения и согласовывается с Комитетом образования АМР «Борзинский район».

5.2.2 При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств руководитель образовательного учреждения вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить или отменить их выплату работникам муниципального образовательного учреждения.

5.2.3. Учебный план разрабатывается учреждением самостоятельно и согласовывается комитетом образования и молодежной политики администрации муниципального района «Борзинский район». Учебная нагрузка на педагогического работника на учебный год определяется тарификационным списком. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные учебным планом и санитарными правилами и нормами. При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального государственного образовательного стандарта общего образования

VI. Заключительные положения

6.1. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательном учреждении применительно к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

6.2. Настоящее Положение является обязательным

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам работников муниципального образовательного учреждения: средней общеобразовательной школы № 28

1. Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих*: Гардеробщик; сторож; уборщик служебных помещений; оператор котельной.	5271
	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	5430

При присвоении другого квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих, предполагающего переход профессии в следующий квалификационный уровень, базовый оклад устанавливается в соответствии с новым квалификационным уровнем.

2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	техник	6 477

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей

1 квалификационный уровень	Документовед	7 595
----------------------------	--------------	-------

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	секретарь учебной части	6 157

3.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
2 квалификационный уровень	социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования;	7228
3 квалификационный уровень	педагог-психолог	7363
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, тьютор, учитель	7497

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор муниципального
общеобразовательного учреждения:
средняя общеобразовательная
школа №28 г.Борзя

Троценко Н.А. _____

«___» _____ 20__ г.

М.П.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального
общеобразовательного учреждения: средняя
общеобразовательная школа №28 г.Борзя

Машьянова М.А. _____

«___» _____ 20__ г.

Приложение № 3

Положение о премиальных выплатах работникам учреждения

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет перечень и условия применения премиальных выплат в муниципальном образовательном учреждении средняя общеобразовательная школа № 28, финансируемого администрацией муниципального района «Борзинский район».

1.2. Муниципальное образовательное учреждение устанавливает работникам премиальные выплаты в пределах годового фонда оплаты труда, предусмотренного на очередной финансовый год.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях реализации приоритетных направлений развития образования, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения и ответственности за конечные результаты труда

1.4. Распределение премиальных выплат производится в течение учебного года в соответствии с Положением о премиальных выплатах, разрабатываемым администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Порядок установления доплат и надбавок премиального характера.

2.1. Для распределения фонда премиальных выплат и надбавок работникам учреждения создается комиссия, в которую входят руководитель, заместители руководителя, представители выборного профсоюзного органа и органа государственного-общественного управления учреждением.

2.2. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя учреждения.

2.3. Премиальные выплаты работникам учреждения устанавливаются на основании представленного самоанализа и анализа деятельности за месяц в соответствии с утверждёнными критериями, мониторинга результативности и качества деятельности работника.

2.4. Исходя из имеющихся ежемесячных средств премиальной части ФОТ педагогических работников, определяется цена 1 балла и размер премиальной выплаты для каждого педагога.

3. Условия и порядок отмены доплат и надбавок премиального характера.

3.1. Размеры доплат могут быть изменены от результатов труда работы.

3.2. При нарушении трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе) педагог лишается права претендовать на премиальную часть оплаты труда в полном объеме.

3.3. При повторном нарушении трудовой дисциплины педагог лишается права претендовать на премиальную часть оплаты труда в течение двух месяцев.

Критерии для расчета премиальных выплат фонда оплаты труда педагогическим работникам

Показатели	Шкала оценивания	Подтверждающие материалы	Максим. число баллов	сроки
1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся.				
1.1. Качество обучения по итогам четверти, года:	<p>- По предметам первой категории сложности (русский язык, математика, иностранный язык, физика, химия): 60-100 % - 5 б 40-59 % -4 б 31-39 % - 3 б 25 -30 % -1 б</p> <p>- По предметам второй категории сложности (литература, история, география, биология, право, обществознание, второй иностранный язык, информатика, экономика, экология): 70%-100% - 5 б 60%-69% - 4 б 55%-59% - 3 б 50%-54% - 2 б</p> <p>- По предметам третьей категории сложности (музыка, ИЗО, физкультура, технология, ОБЖ, искусство): 90-100 % -3 б 80-89 % -2 б 70-79 % -1 б</p> <p>- для учителей начальных классов (кроме иностранного языка и музыки): 70%-100% - 5 б 60%-69% - 4 б 55%-59% - 3 б 50%-54% - 2 б</p>		<p>5 б</p> <p>5 б</p> <p>3 б</p> <p>5 б</p>	По итогам четверти
1.2. Качество коррекционно-развивающей работы Индивидуальная дополнительная работа со	Проведение предметных консультаций с учащимися, имеющими "3", "2", с которыми	0,2 б за консультацию Не более		По итогам четверти

слабоуспевающими учащимися	проведена индивидуальная дополнительная работа. Учёт количества консультаций.	5 баллов		
1.3. Качество коррекционно-развивающей работы Индивидуальная дополнительная работа с хорошо успевающими учащимися	Количество учащихся, имеющих "4", "5", с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа	0,2 б за консультацию Не более 5 баллов		По итогам четверти
1.5 Динамика положительных результатов коррекционно-развивающей работы	Отслеживание результатов коррекционно-развивающей работы с обучающимися (предоставляется мониторинг достижений обучающихся)	Систематически отслеживаются результаты - 1-3 балла	До 3-х баллов	1 раз в год, май.
1.6 Динамика учебных достижений	Количество учащихся, повысивших оценку по итогам периода (четверть, полугодие, год)/ численность обучающихся (учитывается специфика: для учителя предметника – к учащимся, которым преподается предмет; для учителя начальных классов – к учащимся его класса и т.п.).	от 0,79 до 0,48 – 4 балла; от 0,47 до 0,28 – 3 балла; от 0,27 до 0,08 – 1-2 балла; увеличил количество обучающихся, понизивших оценку по предмету – минус 1 балл.	4 б	1 раз в четверть, начиная со 2 четверти, полугодие (для 10-11 кл)
1.7 За организацию подготовительных занятий к школе	В зависимости от количества проведенных занятий		От 1 до 3 б	Апрель, май

1.8. Организация участников международных соревнований, конкурсов, фестивалей, конференциях, чемпионатах (участие в массовых мероприятиях: Кит, Кенгуру...).			1 б	1 раз по факту в полугодие	
1.10 Организация выездов и выходов с детьми (экскурсии в музей, на предприятия и т.д.)	- в пределах города (От 10 человек) -за пределы города -за пределы края	приказ	1 б 3 б		
1.11 Количество участников и призёров очных конкурсов, конференций, НПК, выставок разного уровня: (кроме конкурсов с массовым участием учащихся: «Кенгуру», «Кит», «Русский медвежонок», «Золотое руно», предметные чемпионаты и др.) Учитывается только личное участие учителей в подготовке победителей, призеров Бесплатное участие	Районный: 1 место 2 место 3 место Участие		4 б 3 б 2 б 1 б		
	Краевой: 1 место 2 место 3 место Участие		5 б 4 б 3 б 2 б		
	Российский: 1 место 2 место 3 место Участие		7 б 6 б 5 б 3 б		
	Международный: 1 место 2 место 3 место участие		8 б 7 б 6 б 5 б		
1.12 Участие в дистанционных платных конкурсах (фотоконкурсах и т.д.) учитывается личное участие учителя.	Участие – 1 б			По факту 1 раз	
1.13 Наличие победителей в предметных (очных) олимпиадах	Районный уровень: 1 место- 4 б 2 место- 3 б 3 место 2 б Регион уровень: 1 место- 5 б 2 место- 4 б 3 место- 3 б Участие- 1б			По факту 1 раз	
2.Подготовка призёров соревнований различного уровня (соревнования по разным видам спорта, соревнования по ориентированию на местности, по туризму, «Безопасное колесо» и др.					

различного уровня				
2.1. Районный (командный зачет) При условии участия учителя в подготовке команд к соревнованиям	1 место 2 место 3 место		5б 4б 3б	
2.2 Подготовка победителей (личный зачет)	1 место 2 место 3 место		5б 4б 3б	
2.3 Краевой (командный зачет)	I разряд II разряд III разряд КМС Мастер спорта	Документ ы, протокол ы	5б 4б 3б 10б 15б	
2.4 Подготовка победителей (личный зачет)	1 место 2 место 3 место		7б 6б 5б	
2.5 Подготовка учащихся, выполнивших нормативы ГТО (за каждого ученика):	I разряд II разряд III разряд КМС Мастер спорта	Документ ы, протокол ы	3б 2б 1б 10б 15б	
3. Итоговая аттестация выпускников 11 класса, 9 класса, 4 класса				
3.1. Результативность итоговой аттестации обучающихся (итоги ВПР)	1. По предметам первой категории сложности (русский язык, математика, иностранн ый язык, физика, химия): 60%-100% - 5 баллов; 40%-59% - 4 балла; 25%-39% - 3 балла; 2. По предметам второй категории сложности (литература, окружающий мир, история, ИКТ, география, биология, право, обществознание, второй иностранн ый язык): 70%-100% - 5 баллов; 60%-69% - 4 балла; 55%-59% - 3 балла; 50%-54% - 2 балла			Аналитическа я справка заместителя директора по УВР 1 раз

3.2.Качество подготовки к ЕГЭ 11 класс Обязательные предметы (математика, русский язык)	1. За ученика набравшего максимальное количество баллов- 15 б 2.Качество выше среднего по району-10 б 3.Выше среднего по региону- 15 б 4. За каждого ученика, набравшего 70 и более баллов- 6 б			1 полугодие
				1 полугодие
По выбору сдававших экзамен при 100% выполнении.	1. За ученика набравшего максимальное количество баллов- 15 б 2. Качество выше среднего по району-8 б - выше среднего по региону- 10 б 3. За каждого ученика, набравшего 60 и более баллов- 6 б	Результаты ЕГЭ		
3.3.Выбор и качество подготовки к ОГЭ 9 класс Обязательные предметы	1.Качество выше среднего по району- 5 б 2.Выше среднего по региону-10 б 3.За каждого ученика, набравшего максимальное количество баллов-10 б			1 полугодие
По выбору сдававших экзамен ОГЭ при 100% выполнении	За каждого ученика, сдавшего на « 4 и 5», подтвердивших годовую отметку-2 б			1 полугодие
3.4. Подготовка учащихся к итоговой аттестации (консультации)	25 ч. и выше-5 б 15-20 ч.-3 б 10 ч.-2 б Меньше 10 ч.-1 б		До 5 б	ежемесячно
4. Повышение уровня педагогического мастерства				
4.1Результативность участия в конкурсах профессионального педагогического мастерства: («Учитель года», для	Муниципальный уровень: 1место 2место 3место участие		6б. 5б. 4б. 3 б	

молодых специалистов...)	Краевой уровень: 1 место 2 место 3 место участие		10 б 9 б 8 б 5 б	
	Российский уровень: 1 место 2 место 3 место участие		17 б 16 б 15 б 10 б	
4.2 Участие в заочных дистанционных конкурсах	- Муниципальный уровень: 1 место -3 б 2 место- 2 б 3 место-1б -Региональный уровень: Участие- 2б 1 место -5 б 2 место- 4 б 3 место-3 б -Всероссийский уровень: Участие- 3б 1 место -6 б 2 место- 5 б 3 место-4б			1 раз по факту
4.3.Распространение опыта работы: 4.3.1. Открытые уроки, мастер-классы	- Школьный уровень - Муниципальный уровень: - Региональный уровень:		3б. 5 б. 10б.	По факту
4.3.2.Выступления (август. конференции, РМО, семинары	Муниципальный уровень: Региональный уровень:		3 б. 5 б.	По факту
4.4.Публикации	-СМИ (Даурская новь, сборник КОМОБР и МП) -интернет публикации -Край -Россия	Копия издания	3 б 1 б. 5б. 7б.	По факту
4.5 Представление опыта в мероприятиях научно-методического направления: (форумы, пед.чтения, НПК и т.д.)	-Муниципальный уровень: 1 место-5 б 2 место-4 б 3 место- 3 б Участие-1 б -Региональный уровень: 1 место-10 б 2 место-8 б			

	3 место- 6 б Участие-2 б -Федеральный уровень: 1 место-20 б 2 место-16 б 3 место- 12 б Участие-3 б			
4.6. Общественная активность в жизни школы 1) Председатель ПК 2) Членам комиссии по распределению стимулирующей части			5 б 1 б	1 раз в квартал
4.7. Наставничество (работа с молодыми специалистами, практикантами)	В зависимости от проделанной работы		От 1 до 3 б	Аналитическая справка, результат
4.8. Работа в составе творческих муниципальных групп			1 б	По факту
4.9. Участие в творческих конкурсах (Классная мама и т.д.)	1 место 2 место 3 место участие		5 б 3 б 2 б. 1 б.	
4.10. Подготовка и качественное проведение предметной недели			2 б.	отчеты
4.11. Работа организатором на ГИА			1б за экзамен	1 раз в год (июнь)
4.12. Организация мероприятий с обучающимися и их родителями по безопасности, цифровым образовательным проектам (фин. грамотность, информационная безопасность и др.)	За каждое мероприятие -1 б	План проведения мероприятия		По факту 1 раз в четверть
4.13. Проведение мероприятий, повышающих имидж школы	В зависимости от уровня мероприятия		От 5 до 10 б.	По факту
5. Соблюдение санитарно-гигиенических требований и охраны труда к организации учебно-воспитательного процесса.				
5.1. Подготовка кабинета к новому учебному году	Наличие акта приемки учебного кабинета		3б.	1 раз в год сентябрь
6. Работа классного руководителя.				
6.1 Организация работы в летнем лагере	-начальник лагеря -воспитатель		10 б до 3 б	приказы

	(в зависимости от проработанных дней)			
6.2 Работа с документацией	Своевременность и качество предоставляемой для отчетности, документации		1б	1 раз по итогам четверти
6.3 Работа с электронным дневником	Своевременность и качество заполнения электронного дневника	Оценки текущие и итоговые.	1б	По итогам четверти
6.4. Содействие освоению школьниками программ дополнительного образования.	Вовлеченность учащихся в объединения ДО, в том числе в спортивные секции, содействие в обеспечении посещаемости.	75-100 %- До 75 %- Ниже 50 %	2б 1 б Минус 1 б	1 раз в полугодие
6.5. Работа с коллективом учащихся	Организация ученического самоуправления в классе		1 б	По итогам четверти
6.6. Активность и качество участия воспитанников класса в муниципальных мероприятиях		-призер - 2б - победитель -3б		По итогам четверти
6.7. Эффективная организация дежурства по школе		1б		1 раз в четверть
6.8. Создание воспитательной системы класса		1б		сентябрь
6.9. Эффективность взаимодействия с родителями	Регулярная работа с родителями (работа с родительским комитетом, тематические родительские собрания, специальные совместные детско-взрослые события, программы совместной деятельности)	-наличие программы 1б		1 раз в четверть
6.10. Качество профилактической работы	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения правонарушений в среде обучающихся класса.	- отсутствии 1б -положит 1б - увеличен		1 раз в полгода

	Охват дополнительным образованием детей группы риска (75%). Отсутствие или снижение пропусков без уважительной причины	ие (минус) 1б За каждого вставшего на учет		
6.11. Привлечение ресурсов в учреждение	Привлечение спонсоров для класса, школы на основании подтверждающих документов	От 3б до 5б		По факту
7. Работа социально-психологической службы				
7.1. Подготовка и качественное проведение предметной недели (психология)		Отчет	2 б.	отчеты
7.2.Обобщение и распространение опыта работы (педагог-психолог)	- муниципальный уровень -региональный уровень -всероссийский уровень		3б 5б. 10б.	
7.3. Обобщение и распространение опыта работы по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних учащихся	- муниципальный уровень -региональный уровень -всероссийский уровень		3б 5б. 10б.	
7.4.Оказание консультативной помощи педагогическим работникам, родителям по работе с учащимися, др.	на уровне образовательного учреждения, муниципального образования		Каждая консультация-0,5б Вне плана	1 раз в четверть
7.5.Работа с родителями	Проведение родительских лекториев		2б	1 раз в четверть
7.6.Работа в составе ПМПК			2б	1 раз в четверть
7.7. Работа в конфликтной комиссии	Анкетирование, тренинги, беседы		2б	1 раз в четверть
7.8. Работа с детьми «группы риска»	Охват учащихся, состоящих на внутришкольном учете, на учете в КДН, ПДН, «группы риска» различными видами социально-психологической		2б	1 раз в четверть

	помощи			
8. Работа педагога-библиотекаря				
8.1. Работа с библиотечным фондом.	Пополнение библиотечного фонда за счет дополнительных источников финансирования и других источников.		2 б.	
8.2. Работа с фондом учебников	Своевременное и качественное оформление заявки на комплектование фонда учебников		2б.	1 раз в год
8.2.1 Качественное ведение документации на поступление и списание устаревших учебников			1б.	по итогам ревизии
8.2.2	Работа с обменным фондом учебников		5б.	сентябрь, июнь
8.3. Справочно-библиографическая и информационная работа	Создание и использование в работе электронного каталога фонда		5б.	май 1 раз в год
8.4. Работа с читателями.	Высокая читательская активность обучающихся (отчеты, графики, справки)	Охват 50 % Ниже 50 %	2б. 1 б	1 раз в четверть
9. Педагог – организатор				
9.1. Организация и проведение мероприятий	-муниципальный уровень 3б -региональный уровень – 5б -всероссийский -6б			По факту
9.2. Работа по развитию школьного самоуправления, объединений в рамках РДШ	-муниципальный уровень 3б -региональный уровень -5б -всероссийский -6б	-наличие победителей 3б -призеры 2б -участие 1 б		
9.3. Работа с социальными партнерами. Связь с общественными организациями			От 1 до 5 б.	По факту
9.4. Доля обучающихся вовлеченных в мероприятия патриотической направленности	70% 60% 50% от общей численности обучающихся		5б. 4б. 3 б.	1 раз в четверть

Критерии, понижающие премиальные выплаты

1. Травматизм учащихся во время образовательного процесса (в зависимости от степени травмы)	До 100 %	единовременно
2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах.	до 100 %	единовременно
3. Нарушение норм техники безопасности на уроках.	До 50 %	единовременно
4. Нарушение трудовой дисциплины (отсутствие на педсовете, собрании коллектива, совещании без уважительной причины, опоздание на уроки, пропуски рабочего времени без уважительной причины)	До 50%	единовременно
5. Снижение целевых показателей достижений обучающихся по итогам четверти, года	До 50%	единовременно
5. Некачественное ведение школьной документации, несвоевременная и некачественная проверка дневников учащихся, несвоевременное предоставление отчетов и планов.	До 50 %	единовременно
6 Увеличение численности учащихся, поставленных на учет в КДН, внутришкольный учет (для классного руководителя)	До 50 %	единовременно
7. Увеличение пропусков занятий без уважительной причины (для классного руководителя)	До 50 %	единовременно
8. Низкий уровень исполнительной дисциплины (подготовка отчетов, ведение личных дел, заполнение журналов)	До 50 %	единовременно

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор муниципального
образовательного учреждения:
средняя общеобразовательная
школа № 28 г.Борзя

Троценко Н.А. _____
« _____ » _____ 20__ г.

М.П.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального
образовательного учреждения:
средняя общеобразовательная школа №
28 г.Борзя

Машьянова М.А. _____
« _____ » _____ 20__ г.

Приложение № 4

**Перечень рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда,
на которые установлена доплата
(по результатам специальной оценки условий труда)**

	Рабочие места	Доплата
1	Уборщик служебных помещений	4 %

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор муниципального
общеобразовательного учреждения:
средняя общеобразовательная
школа № 28 г.Борзя

Троценко Н.А. _____

« _____ » _____ 20__ г.

М.П.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального
общеобразовательного учреждения:
средняя общеобразовательная школа №
28 г.Борзя

Машьянова М.А. _____

« _____ » _____ 20__ г.

Приложение №5

**Положение о порядке и условиях предоставления
педагогическим работникам учреждения длительного отпуска
сроком на один год**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам муниципального общеобразовательного учреждения: средняя общеобразовательная школа №28, учредителем которых является комитет образования и молодежной политики администрации муниципального района «Борзинский район».
2. Педагогические работники образовательного учреждения в соответствии со ст. 335 ТК РФ имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.
3. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.
4. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на длительный отпуск, засчитывается:
 - фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнениями с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев; ;
 - время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при незаконном или отстранении от работы, увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
 - время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца;
 - время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет.
5. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днём увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трёх месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв на работе не превысил трёх месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва на работе;
- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учёбе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днём окончания учебного заведения и днём поступления на работу не превысил трёх месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев (трёхмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.
- при переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлинится на время, необходимое для переезда.

6. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое удобное время года (до начала учебного года) при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.
7. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом руководителя образовательного учреждения.
8. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).
9. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).
10. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.
11. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор муниципального
общеобразовательного учреждения:
средняя общеобразовательная
школа № 28 г.Борзя

Троценко Н.А. _____
« _____ » _____ 20__ г.

М.П.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального общеобразовательного
учреждения: средняя
общеобразовательная школа № 28
г.Борзя

Машьянова М.А. _____
« _____ » _____ 20__ г.

Приложение № 6

**Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной
преподавательской работы**

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объема преподавательской работы:

- учитель,

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определенных условиях:

- директор;
- заместитель директора;
- социальный педагог;
- педагог-психолог;
- педагог-организатор;

Время работы на должностях, указанных в п.2 настоящего перечня, засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в п.1 настоящего перечня, преподавательской работы в следующем объеме:

- не менее 240 часов - в учреждениях начального и среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного образования;
- не менее 6 часов в неделю в общеобразовательных и других образовательных учреждениях.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор муниципального
образовательного учреждения:
средняя общеобразовательная
школа № 28 г.Борзя

Троценко Н.А. _____
« _____ » _____ 20__ г.

М.П.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального
образовательного учреждения:
средняя общеобразовательная
школа № 28 г.Борзя

Машьянова М.А. _____
« _____ » _____ 20__ г.

Приложение № 7

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами

№ п/п	Профессия	Наименование специальной одежды, обуви, смывающие и (или) обезвреживающие средства	Норма выдачи
1.	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
		Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук и тела	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар

		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4.	Педагог-библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Оператор котельной	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	
	Костюм для защиты от повышенных температур	1 шт.	
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
	Перчатки для защиты от повышенных температур	2 пары	
	Щиток защитный лицевой или	до износа	
	Очки защитные	до износа	
	Каска защитная	1 шт. на 2 года	

		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
		При работе в котельной, работающей на твердом или жидком топливе, дополнительно:	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.
		Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук и тела	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Основание:

-Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 09.12.2014 г. № 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»,

-Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009 г. № 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»,

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор муниципального
образовательного учреждения:
средняя общеобразовательная
школа № 28 г.Борзя

Троценко Н.А. _____
« _____ » _____ 20__ г.

М.П.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального
образовательного учреждения:
средняя общеобразовательная школа
№ 28 г.Борзя

Машьянова М.А. _____
« _____ » _____ 20__ г.

Приложение № 8

Соглашение по охране труда

1. Организационные мероприятия

- Специальная оценка условий труда в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.03 №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организаций».
- Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обеспечения безопасности труда. Общие положения».
- Организация кабинетов, уголков, приобретение для них необходимых приборов, наглядных пособий, демонстрационной аппаратуры и т.п., проведение выставок по охране труда.
- Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям образовательного учреждения. Согласовать с профкомом в установленном порядке.
- Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения.
- Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утвержденным Минтрудом России образцам.
- Обеспечение учреждения законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности.
- Разработка и утверждение перечней производств, работ, профессий и должностей, на которые по условиям труда установлены:
 - ежегодные и периодические медицинские осмотры в установленном порядке;
 - право на досрочную трудовую пенсию и дополнительный отпуск;
 - бесплатная выдача по действующим нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
 - компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда;
 - бесплатная выдача мыла и других обезвреживающих средств.
- Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (2 раза в год, весной и осенью)
- Организация комитетов (комиссий) по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией.
- Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда в соответствии с утвержденным положением по согласованию с профсоюзом.

2. Технические мероприятия

- Модернизация технологического и другого производственного оборудования.
- Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.
- Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях.
- Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории.

3. Лечебно - профилактические и санитарно- бытовые мероприятия

- Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии.
- Оборудования санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России.
- Организация, оснащение и техническое оснащение медицинских пунктов на территории организации, приобретение для них необходимых медикаментов, приборов, оборудования.

4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты

- Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими отраслевыми нормами и правилами РФ.
- Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.
- Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током.

4. Мероприятия по пожарной безопасности

Утверждение по согласованию с профкомом школы инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии со статьей 16 Федерального закона "О пожарной безопасности" и Постановлением Правительства РФ от 25 апреля 2012 года N 390 «О противопожарном режиме»:

- ✓ общеобъектной инструкции - о мерах пожарной безопасности для образовательного учреждения;
- ✓ инструкции для отдельных зданий, сооружений, помещений и вводов работ.
- Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учета первичных средств пожаротушения.
- Обеспечить учреждение инструкцией и планом - схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара.
- Обеспечение структурных подразделений учреждения первичными средствами пожаротушения.
- Организация обучения работающих и обучающихся в учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала.
- Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций.
- Освобождение запасных эвакуационных выходов.

Администрация и профсоюзный комитет (в составе 8 человек) заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2020 года руководство МОУ: СОШ № 28 обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Мероприятия	Дата проведения мероприятия	Ответственные лица	Стоимость мероприятия	Количество работников, которым улучшаются условия труда
1. Организационные мероприятия.					
1.1	Разработка,	По мере	Комиссия		44 ч.

	утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям МОУ: СОШ № 28	необходимости			
1.2	Проведение общего технического осмотра здания и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (2 раза в год)	Сентябрь, апрель	Комиссия		44 ч.
1.3	Организация проверки знаний по охране труда МОУ: СОШ № 28	Август, июнь	Директор школы Троценко Н.А. Заместитель директора по АХЧ Корниенко С.И.		44 ч.
1.4	Организация уголка по охране труда	Апрель	Заместитель директора по АХЧ Корниенко С.И. Председатель ПК	2000р.	44 ч.
2. Технические мероприятия					
2.1	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения эл.током	Постоянно	Директор школы Троценко Н.А.	2 000 р.	44 ч.
2.2	Установка осветительной арматуры, искусственного освещения, естественного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах	По необходимости	Зам.директора по АХЧ Корниенко С.И.	20000р.	44 ч.
2.3	Проведение осмотра изоляции проводов электросистем здания	1 раз в три года	Зам.директора по АХЧ Корниенко	По контракту	44 ч.

	на соответствие безопасной эксплуатации		С.И.		
3. Лечебно-профилактические мероприятия					
3.1	Предварительные и периодические мед.осмотры работников	1 раз в год	Медсестра	80 000 р.	44 ч.
3.2	Создание мест отдыха, психологической разгрузки	Сентябрь	Психолог	30 000 р.	44 ч.
3.3	Обеспечение аптечкой первой мед.помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России (протокол №2 от 05.04.2000г.)	Постоянно	Медсестра	6300 р.	44 ч.
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты					
4.1	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами	Постоянно	Зам.директора по АХЧ Корниенко С.И.	12000р.	14 ч.
4.2	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками и др.)	По мере износа	Зам.директора по АХЧ Корниенко С.И.	2 850р.	5 ч.
4.3	Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, утв.Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009 г. № 290н «Об утверждении	На 1 год	Директор школы Троценко Н.А.	10000р.	14 ч.

	межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».				
4.4	Обеспечение защиты органов зрения (защитные очки, щитки защитные лицевые)	По мере износа		5000р.	1ч.
5. Мероприятия по пожарной безопасности					
5.1	Разработка, утверждение (по согласованию с профкомом учреждения) инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.1004-91, установившего порядок обеспечения безопасности людей и сохранности материальных ценностей, а также создание условий для успешного тушения пожара, а также на основе Правил пожарной безопасности - общеобъектная	По мере необходимости	Зам.директора по АХЧ Корниенко С.И.		44 ч.

	инструкция - о мерах пожарной безопасности для образовательного учреждения				
5.2	Ведение журнала регистрации вводного противопожарного инструктажа	Постоянно	Директор школы Троценко Н.А.		44ч.
5.3	Укомплектование средствами пожаротушения	Постоянно	Зам.директора по АХЧ Корниенко С.И.	25000р.	44 ч.
5.4	Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели и другого хлама	Постоянно	Зам.директора по АХЧ Корниенко С.И.		44 ч.
5.5	Проводить противопожарные инструктажи (первичный, вторичный, внеплановый, текущий) непосредственно на рабочем месте. Не допускать к работе сотрудников, не прошедших противопожарный инструктаж. Проведение временных огневых и других пожароопасных работ осуществлять в соответствии с Инструкцией о мерах пожарной безопасности при проведении временных огневых и других пожарных работ в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 16.092020 г. № 1479 «О противопожарном режиме»	Постоянно	Директор школы Троценко Н.А., зам.директора по АХЧ Корниенко С.И.		44 ч.
5.6	Организация обучения работающих, обучающихся в МОУ: СОШ № 28 мерам обеспечения пожарной	Сентябрь – апрель	Директор школы Троценко Н.А., зам.директора по АХЧ		44 ч.

	безопасности особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала		Корниенко С.И.		
--	--	--	----------------	--	--

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор муниципального
образовательного учреждения:
средняя общеобразовательная
школа № 28 г.Борзя-3

Троценко Н.А. _____
« _____ » _____ 20__ г.
М.П.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального
образовательного учреждения: средняя
общеобразовательная школа № 28 г.Борзя-3

Машьянова М.А. _____
« _____ » _____ 20__ г.

Приложение № 9

Форма расчетного листа

Форма расчетного листа для педагогических работников

Сотрудник:					Подразделение: Педагог		
Табельный номер:					Должность: учитель		
Вид	дни	часы	период	сумма	вид	период	сумма
1. Начислено					2. Удержано		
Оплата по окладу							
Категория							
Доплата за проверку тетрадей							
Оплата за часы							
Доплата за заведование кабинетом							
Доплата за кружковую работу							
Доплата за классное руководство							
Вознаграждение за классное руководство							
Выслуга лет							
Районный коэффициент							
Северная надбавка							
Компенсация за задержку з.п.							
Всего начислено					Всего удержано		
Долг за предприятием на начало месяца:					Долг за предприятием на конец месяца:		

Форма расчетного листа для сторожей

Сотрудник:					Подразделение: МПО		
Табельный номер:					Должность: сторож		
Вид	дни	часы	период	сумма	вид	период	сумма
1. Начислено					2. Удержано		
Оплата по табелю							
Доплата за ночные часы по табелю							
Стимулирующие доплаты							
Районный коэффициент							
Северная надбавка							
Компенсация за задержку з.п.							
Всего начислено					Всего удержано		
Долг за предприятием на начало месяца:					Долг за предприятием на конец месяца:		

Форма расчетного листа для технического персонала (кроме сторожей)

Сотрудник:					Подразделение: МПО		
Табельный номер:					Должность: уборщик служебных помещений		
Вид	дни	часы	период	сумма	вид	период	сумма
1. Начислено					2. Удержано		
Оплата по окладу							
вредность							
Стимулирующие доплаты							
Районный коэффициент							
Северная надбавка							
Компенсация за задержку з.п.							
Всего начислено					Всего удержано		
Долг за предприятием на начало месяца:					Долг за предприятием на конец месяца:		