

От работодателя:

Директор
образовательного
учреждения

Кер Кардановичева И.О.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«01» сентября 2020 г.
дата

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
образовательного учреждения

В.В. (Баймахов С.В.)
(подпись, Ф.И.О.)

«01» сентября 2020 г.
дата

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
Старо-Утчанская средняя общеобразовательная школа
Алнашского района УР.

на 2020-2023 год (ы)

Коллективный договор с Приложениями
принят на общем собрании работников
образовательного учреждения
«28» 08 2020 года.

Проведена уведомительная регистрация

филиал Республиканского ЦЗН
«ЦЗН Алнашского района»

427880, Удмуртская Республика,
Алнашский район, с. Алнаши,

ул. Комсомольская, д. 8

(наименование органа по труду)

Дата 09.10.2020

Регистрационный номер 28300001/2021

М.П. НИКОЛАЕВ КОНСТАНТИН

(ф.и.о., должность и подлинная
подпись лица,
проведившего регистрацию)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКОУ Старо-Утчанская СОШ.

1.2. Коллективный договор заключен на основе и в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ), ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», республиканским отраслевым Соглашением между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской Республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018-2021г.г. (далее – Соглашение).

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя и установления согласованных мер по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, а также установлению дополнительных социально-трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников и создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными действующими нормативными правовыми актами.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- Учреждение МКОУ Старо-Утчанская СОШ в лице его представителя – руководителя (директор школы) Кардапольцев Алексей Юрьевич.
- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя – руководителя первичной профсоюзной организации Баймаков Сергей Васильевич.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. 30, 31 ТК РФ) **(Условием первичной профсоюзной организации по данному коллективному договору может быть такое: ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств в размере 1% от заработной платы на основании письменного заявления работника, не являющегося членом профсоюза)**

1.6. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.7. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей);

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

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

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

1.15. Стороны ежегодно (не реже одного раза в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

1.16. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, создаваемой в учреждении для ведения переговоров, заключения коллективного договора и контроля его выполнения.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО и УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ в УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ.

- Руководствуясь основными принципами социального партнерства, признавая необходимость успешного функционирования и развития учреждения, улучшения социально-экономического положения работников учреждения **стороны обязуются совместно:**

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения,
- добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников образовательного учреждения

- в установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании республиканского, муниципального бюджета обращаются в органы исполнительной и законодательной власти Удмуртской Республики, муниципального образования, в вышестоящие профсоюзные структуры для решения следующих вопросов:

своевременной индексации базовых окладов (ставок) и должностных окладов работников образовательного учреждения в связи с ростом потребительских цен;

- полного финансирования мероприятий, направленных на охрану труда и пожарную безопасность в образовательных учреждениях, аттестацию рабочих мест по условиям труда;

- проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников образовательного учреждения;

- подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических кадров;

- оздоровительные мероприятия, санаторно-курортное лечение работников образовательного учреждения и их детей;

- ежемесячную денежную компенсацию для обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогических работников (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом);

- компенсацию найма жилья и затрат на коммунальные услуги (отопление и освещение) педагогическим работникам образовательных учреждений в сельской местности;

- выплаты единовременного пособия молодым педагогическим работникам, окончившим образовательные учреждения педагогического профессионального образования и впервые приступившим к работе по полученной специальности,

- другие вопросы...

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. признавать руководящие выборные органы первичной профсоюзной организации (председателя профсоюзного комитета, профсоюзный комитет) единственными представителями трудового коллектива, ведущими коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющими интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социальных льгот и гарантий членам коллектива;

2.1.2. знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а

также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, школьную газету, сайт и др.).

2.1.3. организовывать систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и руководящих работников образовательного учреждения в соответствии с законодательством и обеспечивать ее финансирование,

2.1.4. предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором,

2.1.5. сотрудничать с выборным органом первичной профсоюзной организации (профком), своевременно рассматривать конструктивные предложения и требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров,

2.1.6. обеспечивать участие представителей Профсоюза в работе Совета образовательного учреждения, совещаний, комиссий и других мероприятиях,

2.1.7. включать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в коллегиальные органы управления образовательного учреждения. Создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах,

2.1.8. принимать локальные нормативные акты по согласованию с профсоюзом в соответствии с требованиями трудового законодательства и с обязательствами Республиканского соглашения между Министерством образования и науки УР и Удмуртской республиканской организацией профсоюза образования (**П. 8.4.2. Соглашения:** В соответствии со статьей 8 Трудового Кодекса РФ принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права: *правила внутреннего трудового распорядка; положение об оплате труда работников; соглашение по охране труда; список работников учреждения, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты; перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами; перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров; перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска; перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска; положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда; положение о премировании работников; положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы; другие локальные нормативные акты) по согласованию с профсоюзным комитетом образовательных учреждений),*

2.1.9. совместно с муниципальным органом управления образования, учредителем образовательного учреждения обеспечивать полное и своевременное финансирование образовательного учреждения в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными законами о федеральном, республиканском и муниципальном бюджетах.

2.2. Профсоюзный комитет обязуется:

2.2.1. содействовать эффективной работе образовательного учреждения а также предотвращению в образовательном учреждении коллективных трудовых споров.

2.2.2. обеспечивает в соответствии с Уставом Профсоюза представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательного учреждения.

2.2.3. направлять работодателю в установленные ТК РФ сроки свое мотивированное мнение (согласование), при принятии локальных нормативных актов, требующих учета мнения, а также расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

2.2.4. сообщать работодателю и учитывать его мнение при планировании мероприятий организуемых профсоюзом

2.2.5. оказывает помощь членам Профсоюза в вопросах применения трудового законодательства, коллективного договора, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.2.6. использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

2.2.7. способствует соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.2.8. вносит предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору.

2.2.9. осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ, ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКАМИ

3.1. Стороны договорились о том, что:

3.1.1. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором образовательного учреждения.

В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы (указывается конкретный адрес работодателя);

трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой

работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, ночной, другой характер работы);

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

условия указания основного места работы или того, что работа является совместительством.

3.1.2. Наименования должностей и профессий работников образовательного учреждения должны соответствовать наименованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих и Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих».

3.1.3. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного работника в образовательном учреждении.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательного учреждения, отраслевым территориальным соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.2.2. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключать на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.2.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, осуществлять только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не

могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора только в связи с изменением числа классов-комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных программ.

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

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и является приложением к соответствующему трудовому договору.

3.3. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

3.4. Профсоюзный комитет обязуется:

3.4.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий трудового договора.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.10 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», Приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

4.2. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, тренеров-преподавателей, педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

- ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника.

4.3. Работодатель при составлении расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»).

Педагогам с учетом учебной нагрузки (не более 24 часов в неделю) предусмотреть один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.4. В исключительных случаях в образовательном учреждении работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, может вводить режим рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд с соответствующей денежной компенсацией такого неудобного режима работы.

Порядок и размер компенсаций определяется локальным документом (приказом) по согласованию с работником. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

4.5. В соответствии с законодательством для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

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

Для работников, являющихся инвалидами I или II группы продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, трудовым договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. *(Приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка»)*

4.6. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения *до окончания учебного года* и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

4.7. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников образовательных учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также в соответствии с положениями действующего законодательства (ст. 113 ТК РФ)

4.8. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников образовательных учреждений.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе, к замещению работников находящихся в ежегодном отпуске, в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

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

4.9. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

Другим работникам образовательных учреждений ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.10. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск может ему предоставляться в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.11. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска или его части на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами учреждения образования.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По письменному заявлению работника, при наличии финансовых возможностей учреждения, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 ТК РФ.

4.11. Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Приказом Минобразования РФ от 07.12.2000 г. № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

4.12. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в

соответствии с законодательством (*Приложение №1 Соглашения - «Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»*).

4.13. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее 3 календарных дней. Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, либо могут предоставляться в каникулярное время. (*Приложение № 1__«Перечень должностей с ненормированным рабочим днем, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск»*)

4.14. Работникам по их письменному заявлению может предоставляться краткосрочный, с сохранением заработной платы или без ее сохранения, отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.15. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с законодательством.

V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Стороны договорились о том, что:

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

5.1.1. Система оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами РФ и Удмуртской Республики, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Положение об оплате труда учреждения является приложением к коллективному договору

5.1.2. В основе системы оплаты труда работников образовательного учреждения лежит Положение об оплате труда работников бюджетных учреждений,

подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики утвержденное Постановлением Правительства УР от 15.07.2013 года № 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики»

5.1.3. Отнесение должностей работников образовательных учреждений к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

5.2. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в смете образовательного учреждения с учетом:

- а) окладов (должностных окладов); ставок заработной платы;
- б) выплат стимулирующего характера;
- в) выплат компенсационного характера.

5.2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады, ставки заработной платы) профессионально-квалификационных групп должностей работников образования (далее – работники образования) определяются на основе действующего законодательства (Постановление Правительства УР от 15.07.2013 года № 315).

Разряд оплаты труда работников образования устанавливается согласно требованиям к уровню образования, необходимым для замещения соответствующей должности.

Должностной оклад работников образования равен произведению базового оклада к отношению фактического количества часов введения педагогической и воспитательной работы работниками учреждения образования к норме часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников образования.

Педагогическим работникам производится доплата за внеурочную деятельность:

- выплаты за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;
- выплаты за проверку письменных работ (проверку тетрадей);
- выплаты за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытным участком;
- выплаты за руководство предметной, методической и цикловой комиссией, методическими объединениями.

Размеры данных выплат устанавливаются при тарификации на учебный год и не подлежат пересмотру в течение данного учебного года без наличия на то оснований (основанием могут служить изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся

(воспитанников), количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных программ).

5.2.2. Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и закрепляются в «Положении об условиях оплаты труда»

Критерии оценки эффективности деятельности учреждений утверждаются учредителем учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением и с профсоюзом. Значения критериев оценки эффективности деятельности учреждений и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед учреждением.

Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам в соответствии с Положением.

5.2.3. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ и УР, локальными нормативными актами.

5.3. В пределах выделенного Фонда оплаты труда образовательное учреждение самостоятельно устанавливает штатное расписание и определяет должностные обязанности работников.

5.4. Работодатель обязан:

5.4.1. При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о всех составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.4.2. Утверждать форму расчетного листка с учетом мнения (по согласованию с) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

5.5. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца. Выплаты производить 10 и 25 числа каждого месяца, следующего за расчетным периодом.

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

5.6. Педагогическим работникам выплачивать ежемесячную денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с нормативными правовыми актами РФ и УР.

5.7. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа образовательного учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направлять на выплаты социального характера, на социальную поддержку педагогических работников, не связанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с [Положением о материальной помощи \(Приложение №2\)](#) или Положением об условиях оплаты труда.

5.8. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника.

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

сверхурочно.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника

5.9. Работа в выходной день и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой 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.

Работнику, отработавшего в выходной или нерабочий день, предоставляется другой день отдыха, в удобное для производства время. Работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.10. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

При приостановлении образовательной деятельности учреждения в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам образовательного учреждения сохраняется выплата средней заработной платы.

5.11. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливать до 12 процентов, но не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) согласно Перечню работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденному приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579, Комитета по высшей школе Минобрнауки России от 7.10.1992г. № 611 и Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008г. № 870. *«Перечень профессий и должностей, с неблагоприятными условиями труда, работа в которых дает право на установление доплаты до 12% к должностному окладу» Приложение №2 Соглашения).*

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, осуществлять повышенную оплату труда.

5.12. Устанавливать доплату за работу в ночное время в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада), должностного оклада работникам охраны (сторожам) образовательных учреждений.

5.13. При совмещении профессии (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего

работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

5.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и сроки выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения.

5.15. Работник:

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

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

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

5.16. Профсоюзный комитет:

5.16.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных актов образовательного учреждения, касающихся работников.

5.16.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

5.16.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

VI. Охрана труда и здоровья.

6. Стороны договорились о том, что необходимо:

6.1. Совместно с профсоюзом обеспечить в учреждении создание комиссии по охране труда из равного количества представителей работодателя и профсоюзного комитета и условий для их общественной работы; проводить трехступенчатый административно - общественный контроль, не реже одного раза в месяц – «День охраны труда», смотры-конкурсы по охране труда, конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда учреждения».

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219, 220, 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда ([Приложение №_4_](#)) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.2.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные соглашением по охране труда, средства в сумме 0.5 % от фонда оплаты труда.

6.2.3. Сформировать в учреждении фонд охраны труда и выделять для этих целей ежегодно средства из внебюджетного и бюджетного фондов в сумме 3000 рублей.

6.2.4. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, с последующей их сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

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

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.2.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

6.2.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей ([Приложение № 1 Соглашения](#)).

6.2.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ч. III ст. 221 ТК РФ).

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

6.2.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения 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).

6.2.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст.ст. 227, 228, 228.1, 229, 229.1, 230, 230.1 ТК РФ).

6.2.12. 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.

6.2.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

6.2.14. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.2.15. Предоставлять профсоюзу для общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

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 оперативно принимать меры к их устранению.

6.2.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

6.2.17. Выделять средства в размере 40000 рублей для оздоровительной работы среди работников и их детей.

6.2.18. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листков, лечение и отдых.

6.2.19. Оборудовать учительскую комнату и санитарно-бытовые помещения для работы и отдыха сотрудников (ст.22,223 ТК РФ).

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

6.2.21. Совместно с профсоюзным комитетом организовать обучение членов комиссий по охране труда.

6.2.22. Уполномоченным по охране труда для выполнения ими обязанностей по охране труда предоставлять 2 часов (не менее двух) рабочего времени с сохранением за это время среднего заработка.

6.2.23. Ввести в штаты учреждения специалиста по охране труда или привлечь специалиста, оказывающего услуги в области охраны труда на основе гражданско-правового договора.

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

6.3. Профсоюз обязуется:

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

VII. Социальные льготы и гарантии

7. Стороны договорились о том, что:

7.1. Проводят совместную работу и добиваются:

- освобождения работников образовательных учреждений, имеющих детей от оплаты за содержание ребенка в ОУ;
- льготного питания для сотрудников образовательных учреждений;

- установления доплаты неосвобожденным руководителям выборного профсоюзного органа организации за счет средств организации в размере 10-30% от заработной платы;

- установления ежемесячной стимулирующей надбавки молодым специалистам в размере до 30 процентов к тарифной ставке (оклада).

7.2. В целях социальной защиты работников учреждения, в пределах отпущенных средств, работодатель обязуется:

7.2.1. Предоставлять работникам учреждения оплачиваемые свободные от работы дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника - 2 дня;

- бракосочетание детей – 1 день;

- смерть детей, родителей, супруга, супруги - 2 дня;

- переезд на новое место жительства – 1 день;

- проводы детей на службу в армию - 1 день;

- проводы детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка – 1 день.

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня;

7.2.2. Предоставлять работникам образования, проработавшим в течение учебного года без листов нетрудоспособности, дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве до 3 календарных дней.

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

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться, по их письменному заявлению, один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

7.2.4. Выплачивать работникам образовательных учреждений при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере должностного оклада.

7.3. Профсоюз обязуется:

7.3.1. Оказывать по возможности содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

7.3.2. Осуществлять контроль за расходованием средств социального страхования, содействовать решению вопросов санаторного курортного оздоровления.

7.3.3. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.3.4. Осуществлять общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности.

8. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, выборных органов первичной профсоюзной организации в соответствии с ТК РФ, ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами и настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.1. 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 деятельностью.

8.2. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

8.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, а также

(указываются дополнительные основания расторжения трудового договора)

по инициативе работодателя проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст. 82, 373 ТК РФ.

8.4. Предоставлять профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, электронной почтой, «интернетом», оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

8.6. В случае, если работник уполномочил профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации добровольный взнос, в размере _____ % денежных средств из всей заработной платы работника (ст. ст. 30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные и добровольные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.7. За работу в интересах коллектива за счет средств учреждения производить ежемесячные выплаты председателю первичной профсоюзной организации в размере _____3%_____ (ст. 377 ТК РФ).

8.8. Для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников коллектива освободить от работы с сохранением среднего заработка председателя и заместителей председателя первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятиях.

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

Председатель первичной профсоюзной организации, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ и

(указывается дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя)

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

Увольнение председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей 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.

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

8.11. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав советов и комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, оздоровлению, и других.

8.12. С учетом мнения или по согласованию (выбрать один из вариантов) выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (часть третья 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 (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 комиссии 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, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

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

8.14. Заблаговременно информировать и предоставлять председателю выборного органа первичной профсоюзной организации или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления

образовательным учреждением при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

8.15. Содействовать деятельности профсоюзной организации образовательного учреждения.

8.16. Предоставлять возможность профсоюзу, членам комиссий, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением здоровых и безопасных условий и охраны труда.

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

IX. Обязательства профсоюзного комитета.

9. Профсоюз обязуется:

9.1. Представлять и 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.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно договорной взнос установленный коллективным договором на счет профсоюзной организации.

Участвовать в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, ст. 11, 14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.2. Организовать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать его и осуществлять контроль за его выполнением;

9.3. Обеспечить ведение и сохранность документов первичной профсоюзной организации, в том числе заявлений о вступлении в Профсоюз, заявлений о выходе, исключении из Профсоюза, заявлений о безналичном перечислении членских профсоюзных взносов, заявлений о безналичном перечислении добровольных взносов с работников не являющихся членами Профсоюза;

9.4. Совместно с работодателем создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах;

9.5. Организовать поддержку требований Профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.

9.6. Представлять информацию о деятельности первичной профсоюзной организации в вышестоящие выборные профсоюзные органы.

9.7. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (п. 10 ст. 86 ТК РФ).

9.8. Совместно с работодателем сформировать 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.

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

9.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу с членами профсоюза и с членами их семей.

9.11. Ежегодно осуществлять подписку на Приложение к «Учительской газете» - «Мой профсоюз».

9.12. Периодически (не менее одного раза в учебном году) организовывать учебу профсоюзного актива.

9.13. Совместно с руководителем образовательного учреждения обеспечить правовое просвещение работников (не менее одного раза в учебном году).

9.14. На основании приказов работодателя участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.15. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном оздоровлении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

9.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в соответствии с Положением о выдаче материальной помощи.

9.17. Обеспечить общественный контроль за:

- соблюдением в учреждении законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;

- соблюдением норм и 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, награждение и др.;

- выполнением коллективного договора, районного, республиканского соглашения в образовательном учреждении, соглашения по охране труда;

- соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам учреждения;

- своевременным перечислением средств в пенсионный фонд.

9.18. Заслушивать сообщения руководителя образовательного учреждения о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашениям по охране труда, реализаций социальных гарантий и льгот работникам учреждения. Требовать оперативного устранения выявленных недостатков.

9.19. Направлять учредителю образовательного учреждения требование 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).

9.20. Не менее двух раз в год информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

Обеспечить наличие профсоюзного уголка в образовательном учреждении и его систематическое обновление.

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

9.22. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

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

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

9.25. Осуществлять систематическое поощрение профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываются на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Представляют 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).

10.3. 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. 5.28, 5.29, 5.30, 5.31, 5.32, 5.33 КоАП РФ).

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

10.5. Работодатель обязан:

10.5.1. В течение семи дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации.

10.5.2. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

10.5.3. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора не реже чем один раз в учебный год.

10.5.4. Произвести оплату услуг экспертов, специалистов и посредников которые привлекались к участию в коллективных переговорах

10.6. Профсоюз обязуется:

10.6.1. Не реже чем один раз в учебный год организовать и провести заседание выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам контроля за выполнением действия коллективного договора.

10.6.2. Проинформировать учредителя образовательного учреждения, вышестоящие профсоюзные органы о фактах нарушения трудового законодательства или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором.

10.6.3. Потребовать от учредителя образовательного учреждения 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, часть вторая п. 2 ст. 30 Федерального закона о Профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности).

Приложение №1

<p>Согласовано с (учтено мнение) выборным органом первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения (протокол от «___» _____ 20__ г. № ___)</p> <p>Председатель первичной профсоюзной организации</p> <hr/> <p>(подпись) _____ (Ф.И.О.)</p>	<p>Приложение № ___ к коллективному договору _____</p> <p>от «___» _____ 20__ г.</p> <p>УТВЕРЖДАЮ</p> <p>Директор _____</p> <hr/> <p>(подпись) _____ (Ф.И.О.)</p> <p>«___» _____ 20__ г.</p>
---	--

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА (МКОУ Старо-Утчанская СОШ)

I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

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

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

общеобразовательное учреждение - образовательное учреждение, действующее на основании Типового положения об общеобразовательном учреждении (далее - образовательное учреждение, учреждение);

педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования;

представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников общеобразовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с общеобразовательным учреждением;

работодатель - юридическое лицо (общеобразовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов¹.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

¹ Коллективным договором образовательного учреждения может быть предусмотрен иной порядок принятия локальных нормативных актов - по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ч. 3 ст. 8 ТК РФ).

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения - не более шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 53 Закона РФ «Об образовании».

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

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

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

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

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии или отсутствии судимости.

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

2.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается (п. 6 ст. 35 Закона РФ «Об образовании»).

Должностные обязанности руководителя учреждения, его филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству (п. 7 ст. 35 Закона РФ «Об образовании»).

2.1.11. Прием на работу оформляется приказом² работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации³.

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку⁴.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

² С учетом сложившейся практики издания распорядительных документов в общеобразовательных учреждениях применяется термин «приказ». Наряду с этим термином ТК РФ предусматривает равнозначный термин «распоряжение», который также может использоваться при оформлении распорядительных актов работодателя.

³ См. постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках», постановление Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек».

⁴ Форма личной карточки (унифицированная форма по учету кадров № Т-2 «Личная карточка работника») утверждена постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.2. Гарантии при приеме на работу:

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

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

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.4. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.5. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

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

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора:

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

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

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

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

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

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества классов-комплектов, групп;

- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

2.4.9. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

Трудовой договор с учителем в связи с уменьшением учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от него причинам, в том числе при полном ее отсутствии, не может быть расторгнут до конца учебного года.

2.4.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.4.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

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

2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.4.13. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.4.15. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Основные права и обязанности сторон трудового договора изложены в трудовом законодательстве.

3.2. Педагогическим работникам запрещается:

изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. В учреждении устанавливается рабочая шестидневная неделя с одним выходным днем.

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения.

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

4.1.4. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени учителя, которое утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.1.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует

количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут⁵.

4.1.6. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой⁶;

организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);

периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

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

4.1.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (учителя, преподаватели, тренеры-преподаватели, педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательного учреждения.

4.1.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся

⁵ Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

⁶ Периодичность проведения педагогических советов, родительских собраний, классных часов, заседаний методических советов и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, и их максимальная продолжительность определяются правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами образовательного учреждения.

по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.9. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения и устанавливается в следующем порядке:

4.1.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час⁷.

4.1.11. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности:

4.1.12. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.13. 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 (ст. 152 ТК РФ).

4.1.14. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников:

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие⁸.

4.1.15. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной

⁷ В непрерывно действующих учреждениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст.ст. 95 и 152 ТК РФ).

⁸ График сменности определяет время начала и окончания работы (смены), продолжительность смены, время междусменного отдыха и др.

категории работников 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 одного года⁹.

4.1.16. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации¹⁰.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

4.1.17. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором)¹¹:

отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;

созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

4.1.18. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

входить в класс (группу) после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;

делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

4.2. Время отдыха:

4.2.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

⁹ В соответствии со ст. 104 ТК РФ порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и должен предусматривать: категории работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени (водители и др.); продолжительность учетного периода; норму рабочих часов за учетный период; график работы (сменности).

¹⁰ В исключительных случаях в образовательных учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников (школы-интернаты, детские дома, интернаты при общеобразовательных учреждениях), в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

¹¹ Понятие рабочего времени определяется статьей 91 ТК РФ (с учетом особенностей регулирования для отдельных категорий педагогических работников их рабочее время ограничивается пределами нормируемой его части).

Локальными актами учреждения, а также коллективным договором в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» должны предусматриваться положения, определяющие порядок проведения и участия работников, включая являющихся членами профсоюза, выборных профсоюзных работников, в проведении мероприятий общественного характера, в том числе в рабочее время.

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
нерабочие праздничные дни;
отпуска.

4.2.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с _____ по _____.

4.2.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.2.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

4.2.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.2.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

в) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска _____ (работникам,

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; работникам, имеющим особый характер работы; работникам с ненормированным рабочим днем; работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами).

4.2.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.

4.2.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью: _____¹².

¹² Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем определяется в соответствии со ст. 119 ТК РФ коллективным

4.2.9. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации 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 под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.2.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

4.2.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.2.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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

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

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.2.15. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и не может быть менее 3-х календарных дней.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

V. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений¹³:

_____ (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии и другие виды поощрений).

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

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

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в

¹³ Указываются предусмотренные ч. 1 ст. 191 ТК РФ виды поощрений, а также другие виды поощрений работников за труд в учреждении (порядок применения поощрений, в том числе с участием выборного органа первичной профсоюзной организации, а также их виды определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка).

законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся (пункты 2 и 3 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»).

6.6. 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 выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается

ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

VII. Заключительные положения

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Приложение №2

«Утверждаю»
Директор МКОУ Старо-
Утчанская СОШ:
_____ Кардапольцев А.Ю.
Приказ №67 от 23.12.2016

Принято на общем собрании
работников МКОУ
Старо-Утчанская СОШ .
Протокол
от « 20 » декабря 2016 года
№ 4

положение об оплате труда работников МКОУ Старо-Утчанская СОШ

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКОУ Старо-Утчанская СОШ (далее - Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников МКОУ Старо-Утчанская СОШ .
2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Администрации Алнашского района от 30.11.2009 года №849/1 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, казенных учреждений муниципального образования «Алнашский район» и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников организаций и учреждений.
3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МКОУ Старо-Утчанская СОШ, в том числе и особенности оплаты труда медицинских, библиотечных и других работников, осуществляющих свою профессиональную деятельность в образовательной организации.
4. Система оплаты труда работников организаций включает в себя:
 - 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
 - 2) размер надбавки за работу в сельских населённых пунктах;
 - 3) наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утверждённым постановлением Администрации Алнашского района;
 - 4) наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утверждённым постановлением Администрации Алнашского района, за счет всех источников финансирования;
 - 5) условия оплаты труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.
5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.
6. Система оплаты труда работников организаций устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС).
Наименование профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих должно производиться в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

7. Локальные нормативные акты организаций, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке.

II. Порядок и условия оплаты труда работников МКОУ Старо-Утчанская СОШ

1. Основные условия оплаты труда

8. Должностные оклады, ставки заработной платы работников образования устанавливаются руководителем организации на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.)				
		работников <u>ДОО</u>	работников <u>ООО</u>	работников ОДО		
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня : вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части		6350				
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень: дежурный по режиму; младший воспитатель	6385				
	2 квалификационный уровень	6600				
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической	9160	8380	8220	7020	7320

культуре; <u>МУЗЫКАЛЬН ЫЙ</u> <u>РУКОВОДИТЕЛ Ь</u>; старший вожатый					
2 квалифи- кационный уровень: инструктор- методист; концертмейс- тер; педагог дополнитель- ного образования ; педагог - организатор ; социальный педагог; тренер- преподавател ь	9900	9050	8870	7570	7900
3 квалифи- кационный уровень: Воспитатель ; мастер производстве- нного обучения; методист; педагог - психолог; старший инструктор- методист; старший педагог дополнитель- ного образования; старший тренер- преподавател ь	9950	9100	8920	7620	7950
4 квалифи- кационный уровень: Преподавате	10000	9150	8970	7670	8000

	ль*(2); преподаватель-организатор основ безопасности и жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор*(3); учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)					
Должности руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	7415				
	2 квалификационный уровень	7470				
	3 квалификационный уровень	7530				

, где:

ДОО - дошкольные образовательные организации и структурные подразделения общеобразовательных организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования;

ООО - общеобразовательные организации;

ОДО – организации дополнительного образования.

9. В должностной оклад (ставку заработной платы) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

10. Должностные оклады работников культуры устанавливаются руководителем организации на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная	Должностной
-----------------------------------	-------------

группа	оклад (руб.)
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена: библиотекарь	6590

11 Должностные оклады медицинских работников устанавливаются руководителем организации на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Оклад, должностной оклад (руб.)
Средний медицинский и фармацевтический персонал	3 квалификационный уровень: медицинская сестра	6300
	4 квалификационный уровень: фельдшер	6490
	5 квалификационный уровень: старшая медицинская сестра, заведующий здравпунктом	6600

12. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются руководителем организации на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад, руб.
Общеотраслевые должности служащих 1 уровня	1. квалификационный разряд	5940
	2. квалификационный разряд	5995
Общеотраслевые должности служащих 2 уровня (завхоз)	1. квалификационный разряд	5995
	2. квалификационный разряд	6030
	3. квалификационный разряд	6790
	4. квалификационный разряд	6990
	5. квалификационный разряд	7415
Общеотраслевые должности служащих 3 уровня	1. квалификационный разряд	6205
	2. квалификационный разряд	6590
	3. квалификационный разряд	6790
	4. квалификационный разряд	7190
Общеотраслевые	1. квалификационный разряд	7415

должности служащих 4 уровня	2. квалификационный разряд	8345
-----------------------------	----------------------------	------

13. Размеры окладов рабочих устанавливаются руководителем организации, учреждения в зависимости от присвоенных тарифных разрядов в учреждении в соответствии с ЕТКС:

Разряд работ в соответствии с <u>ЕТКС</u>	Оклад, рублей в месяц
1 разряд	5835
2 разряд	5880
3 разряд	5940
4 разряд	5995
5 разряд	6050
6 разряд	6205
7 разряд	6395
8 разряд	6590

14. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах устанавливается работникам организаций, работающим в сельских населенных пунктах, в соответствии с Перечнем, приведенным в приложении 2 к Положению.

Размер надбавки за работу в сельских населенных пунктах составляет 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3. Выплаты компенсационного характера

15. Работникам организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплата по районному коэффициенту;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы в организации, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

16. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается доплата в размере не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

17. Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом организации по итогам аттестации рабочего места.

18. Доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.

19. Выплата по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

20. Доплата за специфику работы в организации устанавливается работникам в зависимости от типа и вида образовательной организации (классов, групп образовательной организации) и специфики работы в организации:

1) в размере 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы: педагогическим работникам за преподавание национального языка и литературы в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения;

педагогическим работникам за ведение уроков с углубленным изучением предметов; методистам, тренерам-преподавателям организаций дополнительного образования для детей спортивной направленности олимпийского резерва;

2) в размере 15 – 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы: за работу в группах компенсирующей и (или) комбинированной направленности образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования;

за работу в образовательных организациях (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении.

3) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы: работникам образовательных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в профессиональных образовательных организациях; педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья; педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в лечебно-профилактических учреждениях; специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов;

4) в образовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, профессиональных образовательных организаций), с контингентом обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, с задержкой психического развития либо нуждающихся в длительном лечении, устанавливаются доплаты за специфику работы в организации по двум основаниям: в размерах соответственно 15 и 15 – 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

21. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам организаций, выполняющим в одной и той же организации в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

22. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом организации в пределах фонда оплаты труда.

23. К выплатам за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, отделами, учебными мастерскими,

лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями (далее – дополнительная работа). Размеры выплат за дополнительную работу и порядок их установления определяются в локальном нормативном акте образовательной организации, утвержденном руководителем образовательной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при согласовании с начальником Управления образования в пределах фонда оплаты труда.

24. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4. Выплаты стимулирующего характера

25. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавка за стаж работы;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

26. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество его работы, в пределах фонда оплаты труда работников организации и средств, полученных бюджетной организацией и иным бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, периодичность и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяются локальными нормативными актами организации в установленном законодательством порядке.

27. Воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей дошкольных образовательных организаций, образовательных организаций для детей дошкольного и младшего школьного возраста и дошкольных групп образовательных организаций устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы на указанных должностях в следующих размерах:

воспитателям:

- | | |
|--------------------|-----------------|
| от 1 года до 5 лет | - 10 процентов; |
| от 5 лет и выше | - 15 процентов; |

младшим воспитателям, помощникам воспитателей:

- | | |
|------------------|-----------------|
| от 3 до 5 лет | - 10 процентов; |
| от 5 до 10 лет | - 15 процентов; |
| от 10 до 15 лет | - 20 процентов; |
| от 15 лет и выше | - 30 процентов. |

При определении стажа работы на должности помощника воспитателя учитывается стаж работы на должностях воспитателя и младшего воспитателя.

28. Медицинским работникам образовательных организаций для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы в организации в следующих размерах:

- от 1 года до 3 лет - 10 процентов;
- от 3 лет и выше - 30 процентов.

29. Изменение размера надбавки за стаж работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки.

30. В целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу в организации, учреждении работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты:

- 1) по итогам работы за месяц, квартал, год;
- 2) за выполнение особо важных и ответственных работ;
- 3) единовременные премии.

31. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников организации и средств, полученных бюджетной организацией от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами организации, принимаемыми в установленном законодательством порядке при согласовании с начальником Управления образования.

32. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников организации и средств, полученных бюджетной организацией от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами организации, принимаемыми в установленном законодательством порядке при согласовании с начальником Управления образования.

33. Работникам организации выплачиваются единовременные премии:

при награждении государственными наградами Российской Федерации в размере оклада, Удмуртской Республики в размере 50 % от оклада;

при присвоении почётных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики до 50%;

при объявлении благодарности Президента Удмуртской Республики, награждения Почётной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почётной грамотой Правительства Удмуртской Республики до 20%;

при награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики до 15%;

к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики до 10%;

к профессиональным праздникам до 10%;

в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) до 20%;

при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости 10%.

Размеры и порядок исчисления единовременных премий (в процентах от оклада (должностного оклада), определяются в соответствии с локальными нормативными актами организации, принимаемыми в установленном законодательством порядке при согласовании с начальником Управления образования.

34. Работникам организации на основании приказа руководителя организации производятся иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, к которым относятся:

надбавка рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы;

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за почётное звание;

выплаты за наличие учёной степени и (или) учёного звания;

выплата за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса;

выплата за наличие почётного спортивного звания;
выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением.

35. Рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, руководителем организации устанавливаются надбавки стимулирующего характера в размере 10 процентов к окладу.

Перечень важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, выполняемых рабочими, тарифицированными согласно ЕТКС не ниже 6 разряда, определяется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

36 При наличии квалификационной категории педагогическим и медицинским работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

педагогическим и медицинским работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим и медицинским работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

37. При наличии у работника организации почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

38. Работникам организации, за исключением работников из числа профессорско-преподавательского состава, устанавливается ежемесячная надбавка за наличие ученой степени доктора наук или кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере 20 или 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы соответственно.

39. Работникам образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности за наличие почетного спортивного звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», соответствующего занимаемой должности, устанавливается ежемесячная надбавка за почетное спортивное звание в размере 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

40. За ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением, руководителем организации устанавливаются надбавки в соответствии с локальным нормативным актом организации, принимаемым в порядке, предусмотренном законодательством, в пределах фонда оплаты труда работников организации при согласовании с начальником Управления образования.

41. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам организации устанавливаются руководителем организации в соответствии с локальными нормативными актами организации, принятыми с учетом мнения представительного органа работников организации в пределах фонда оплаты труда работников организации, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда работников организации, полученной в результате оптимизации штатной численности организации (при условии, что это не приведет к уменьшению оказываемых организациям объема государственных услуг (работ) и ухудшению качества его работы), сформированного в порядке,

предусмотренном настоящим Положением, а также за счет средств, полученных бюджетной организацией от приносящей доход деятельности.

5. Условия оплаты труда отдельных категорий работников

42. Особенности оплаты труда устанавливаются для следующих работников образовательных организаций:

1) оплата труда педагогических работников образовательных организаций (за исключением педагогических работников профессиональных образовательных организаций);

5.1. Оплата труда педагогических работников образовательных организаций (за исключением педагогических работников профессиональных образовательных организаций)

43. Основная часть месячной заработной платы педагогических работников образовательных организаций (за исключением педагогических работников профессиональных образовательных организаций), определяется путём умножения суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почётное звание и доплаты за специфику работы в организации на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю на ставку. В таком же порядке определяется основная часть месячной заработной платы: учителей и преподавателей за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства; учителей, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

44. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу выплачиваются ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

45. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу определяются один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, и закрепляются в тарификационных списках.

46. Установленная основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в лечебно-профилактических учреждениях, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных организаций (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки утверждаются два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

В установленную учебную нагрузку учителя, осуществляющего обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в лечебно-профилактических учреждениях, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, включаются на начало каждого полугодия 80 процентов от объема часов, отведённых учебным планом на групповые и индивидуальные занятия.

47. Установленная основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх установленного объема учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

Учителям общеобразовательных организаций и педагогическим работникам образовательных организаций, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачиваются:

- основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу, установленные до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

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

48. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета ежемесячных выплат стимулирующего характера, установленных до начала нового учебного года, основной части месячной заработной платы, выплат за дополнительную работу, установленных на период предшествующий началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

49. Педагогическим работникам, поступившим на работу во время летних каникул, заработная плата до начала учебного года выплачивается из расчета должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации.

50. Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников, производится дополнительно по часовым ставкам.

При замещении свыше двух месяцев производится перерасчет основной части месячной заработной платы преподавателей со дня начала замещения за все часы фактической учебной нагрузки в порядке, предусмотренном пунктом 45 настоящего Положения.

5.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда

51. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с учащимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в лечебно-профилактических учреждениях, сверх установленного объема учебной нагрузки;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

52. Размер оплаты за один час указанной педагогической и преподавательской работы педагогических работников образовательных организаций определяется путем деления суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почётное звание и доплаты за специфику работы в организации за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

53. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

Ставки почасовой оплаты труда определяются путем умножения 2400 рублей на размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

На ставку почасовой оплаты труда начисляется районный коэффициент.

При определении абсолютного размера ставки почасовой оплаты труда округление осуществляется до целого рубля в сторону увеличения.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

III. Порядок и условия оплаты труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров

54. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, надбавки за работу в сельских населённых пунктах, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

55. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются:

руководителю организации — начальником Управления образования;
заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру – руководителем организации.

56. Должностной оклад руководителя учреждения и должностные оклады руководителей организаций с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой образовательная организация отнесена по объемным показателям его деятельности (далее – группы по оплате труда), в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Группы по оплате труда руководителей / должностные оклады, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель образовательной организации	12880	12320	11705	11145

57. Должностной оклад заместителей руководителя организации, а также главного бухгалтера устанавливается руководителем организации в соответствии с локальным

нормативным актом организации на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

58. Должностные оклады перечисленным ниже руководителям организаций устанавливаются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных организаций (кроме начальных общеобразовательных школ, закрепленных для прохождения педагогической практики студентов профессиональных образовательных организаций);

3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными организациями с 1 - 2 группами (кроме организаций, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

59. Руководителям организации, учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

выплата по районному коэффициенту;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за специфику работы в организации).

60. Выплаты компенсационного характера руководителю организации, учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников организации, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, и утвержденного на соответствующий финансовый год.

Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты по районному коэффициенту), устанавливаемые к должностному окладу руководителя организации в процентном отношении, исчисляются исходя из установленного должностного оклада.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад руководителя и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

61. Выплата по районному коэффициенту руководителю организации устанавливается в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

62. В зависимости от типа и вида образовательной организации (классов, групп образовательной организации) к должностному окладу руководителя организации устанавливается доплата за специфику работы в организации в размере:

1) 15 процентов должностного оклада:

руководителю общеобразовательной организации за работу в общеобразовательной организации для детей, нуждающихся в длительном лечении;

2) 20 процентов должностного оклада:

руководителю образовательной организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, профессиональной образовательной организации с группами для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

63. Руководителю организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя организации к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

64. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю определяются начальником Управления образования с учетом результатов деятельности организации в целом, индивидуальных показателей работы руководителя организации, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

65. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена руководителям организаций за работу, направленную на развитие организации, применение новых методик обучения.
66. Руководителю организации устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя организации к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:
надбавка за квалификационную категорию;
надбавка за почетное звание;
надбавка за наличие ученой степени в размерах и порядке, предусмотренных пунктом 39 настоящего Положения;
надбавка за работу в образовательных организациях дополнительного образования для детей спортивной направленности олимпийского резерва в размере 15 процентов должностного оклада;
иные выплаты, предусмотренные правовыми актами, утвержденными начальником Управления образования Администрации Алнашского района.
67. Руководителю организации, имеющему высшую квалификационную категорию, устанавливается надбавка за квалификационную категорию в размере 10 процентов должностного оклада.
68. При наличии у руководителя организации почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательной организации (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:
руководителю, имеющему почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25 процентов должностного оклада;
руководителю, имеющему почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 процентов должностного оклада.
При наличии у руководителя организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору руководителя.
69. Премирование руководителя организации устанавливается приказом начальника Управления образования с учетом результатов деятельности организации, оцениваемых на основании качественных и количественных показателей, характеризующих результативность деятельности организации.
Порядок и размеры премирования руководителя организации устанавливаются ежегодно начальником Управления образования в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключенному с руководителем организации.
70. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются приказом начальника Управления образования в пределах фонда оплаты труда работников организации и средств, полученных бюджетной организацией от приносящей доход деятельности, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы образовательной организации на основании соответствующих правовых актов, утвержденных начальником Управления образования Администрации Алнашского района..
Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые к должностному окладу руководителя организации в процентном отношении, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного пунктом 63 настоящего Положения.
71. С учетом условий труда заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера:
1) выплата по районному коэффициенту;
2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за специфику работы в организации, при выполнении работ различной квалификации, совмещении

профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

72. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации к должностному окладу устанавливается доплата за специфику работы в организации в размерах и порядке, предусмотренных пунктом 21 настоящего Положения.

73. Заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру устанавливается выплата по районному коэффициенту в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

74. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и других), устанавливаются заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

75. Конкретные размеры выплат компенсационного характера (за исключением выплаты за совмещение профессий (должностей) и выплаты по районному коэффициенту) и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом организации в установленном законодательством порядке.

76. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников организации, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

77. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента), устанавливаемые в процентах к должностному окладу заместителя руководителя организации, главного бухгалтера, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

78. Заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру руководителем организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

79. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты устанавливаются руководителем организации с учетом результатов деятельности организации в целом, индивидуальных показателей работы заместителя руководителя организации, главного бухгалтера, характеризующих исполнение их должностных обязанностей в соответствии с локальным нормативным актом организации, принимаемым в установленном законодательством порядке.

80. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру за работу, направленную на развитие организации применение новых методик обучения, а также в иных случаях в соответствии с локальным нормативным актом организации, принимаемым в установленном законодательством порядке.

89. Заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру руководителем организации устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

надбавка за почетное звание;

надбавка за наличие ученой степени в размерах и на условиях, предусмотренных пунктом 39 настоящего Положения;

надбавка за работу в образовательных организациях дополнительного образования для детей спортивной направленности олимпийского резерва в размере 15 процентов должностного оклада (за исключением главного бухгалтера);

иные выплаты, предусмотренные локальными нормативными актами организации, учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

90. При наличии у заместителей руководителя организации почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательной организации (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

заместителям руководителя, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25 процентов должностного оклада;

заместителям руководителя, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 процентов должностного оклада.

При наличии у заместителей руководителя организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по их выбору.

91. В целях стимулирования заместителей руководителя организации и главного бухгалтера им устанавливаются премии, предусмотренные пунктами 32-37 настоящего Положения. Решение о премировании принимается руководителем организации.

92. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру, устанавливаемые в процентном отношении к должностному окладу заместителя руководителя организации, главного бухгалтера, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

93. Установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру осуществляется в пределах фонда оплаты труда организации, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением, и средств, полученных бюджетной организацией от приносящей доход деятельности.

94. Ответственность за своевременное установление и пересмотр выплат стимулирующего характера возлагается на руководителя организации.

IV. Формирование фонда оплаты труда работников организации

95. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели решением совета депутатов МО «Алнашский район» о бюджете МО «Алнашский район» на соответствующий финансовый год, а также средств, полученных бюджетной организацией от приносящей доход деятельности.

96. Фонд оплаты труда работников организации, учреждения состоит из:
средств на выплату окладов рабочих, должностных окладов, ставок заработной платы;
средств на выплату надбавки за работу в сельских населенных пунктах;
средств на выплаты компенсационного характера;
средств на выплаты стимулирующего характера.

97. При утверждении фонда оплаты труда для осуществления выплат за дополнительную работу, относящихся к выплатам компенсационного характера, предусматриваются средства в пределах фонда оплаты труда в следующих размерах:

- 1) за классное руководство – 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждый класс-комплект в организации;
- 2) за проверку письменных работ – 12 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждую штатную единицу педагогических работников (учителей) организации;
- 3) за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе – 8 процентов должностного

оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждое перечисленное структурное подразделение организации;

- 4) за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями – 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждую перечисленную комиссию

98. Для осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются средства в размере не менее 20 процентов фонда оплаты труда. Для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера средства на выплату окладов рабочих не учитываются.

99. Порядок тарификации педагогических работников образовательных организаций утверждается приказом начальника Управления образования Администрации Алнашского района.

V. Заключительные положения

100. Оказание материальной помощи работникам организации, в том числе заместителям руководителя организации и главным бухгалтерам, производится в пределах фонда оплаты труда работников организации в соответствии с положением, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

101. Оказание материальной помощи руководителю организации в пределах фонда оплаты труда работников организации на основании приказа начальника Управления образования Администрации Алнашского района.

Изменения в Положение об оплате труда работников
МКОУ Старо-Утчанская СОШ.

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
Старо-Утчанская средняя общеобразовательная школа с полным днем
обучения

ПРИКАЗ

От 05 02 2017

№ 03

д. Ст.Утчан

**О внесении изменений в Положение об оплате труда работников МКОУ
Старо-Утчанская СОШ**

Действуя на основании Постановления Администрации Алнашского района
№96 от 23.01.2017 «О внесении изменений в Постановление Администрации
Алнашского района № 780 от 09.08.2013»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Пункт 98 Положения об оплате работников МКОУ Старо-Утчанская СОШ читать в следующей редакции: «Для осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются средства в размере не менее 20 процентов средств, предусмотренных на выплату окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), кроме окладов рабочих, и размере не менее 6 процентов средств, предусмотренных на выплату окладов рабочих.»
2. Подпункт 2 пункта 68 исключить;
3. Порядок, размеры и условия ежемесячной денежной выплаты стимулирующего характера рабочим определить коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения;
4. Реализация п.1 настоящего приказа осуществляется в пределах средств, выделенных МКОУ Старо-Утчанская СОШ на формирование фонда оплаты труда и приносящей доход деятельности начиная с 01 февраля 2017г..
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор: _____

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
Старо-Утчанская средняя общеобразовательная школа с полным днем
обучения
ПРИКАЗ

От 09 09 2017

№ 45

д. Ст.Утчан

**«О внесении изменений в Положение об оплате труда работников МКОУ
Старо- Утчанская СОШ»**

Действуя на основании постановления Администрации Алнашского района №1165
о 18.09.2017 «О внесении изменений в постановление Администрации Алнашского
района от 09.08.2013 № 780»

ПРИКАЗЫВАЮ:

Внести в Положение об оплате труда работников МКОУ Старо- Утчанская СОШ,
утвержденного приказом № 46 от 1908.2013г. «Об утверждении Положения об
оплате труда работников МБОУ Старо-Утчанская СОШ»,

Таблицу пункта 8 изложить в следующей редакции:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.)		
		работник ов <u>ДОО</u>	работник ов <u>ООО</u>	работников ОДО
Должности работников учебно- вспомогательного персонала первого уровня : вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части		6350		
Должности работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационны й уровень: дежурный по режиму; младший воспитатель	6385		

	2 квалификационны й уровень	6600		
Должности педагогических работников	1 квалификационны й уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; <u>МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ;</u> старший вожатый	9800	8970	8800
	2 квалификационны й уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог - организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	10590	9680	9490
	3 квалификационны й уровень: Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог - психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	10650	9740	9540
	4 квалификационны	10700	9790	9600

	й уровень: Преподаватель*(2) ; преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельнос ти; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор*(3); учитель; учитель- дефектолог; учитель-логопед (логопед)			
--	---	--	--	--

Раздел 3 дополнить пунктом 79.1 следующего содержания:

Условия оплаты труда руководителю организации , учреждения устанавливаются с учетом обеспечения непревышения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной зарплаты руководителя и среднемесячной заработной платы работников организации, учреждения(без учета заработной платы руководителя организации, учреждения, заместителей руководителя организации, учреждения, главного бухгалтера)в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности организации, учреждения и работы его руководителя, а также получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Раздел 3 дополнить пунктом 92.1 следующего содержания:

Условия оплаты труда заместителям руководителя организации , учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются с учетом обеспечения непревышения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной зарплаты заместителям руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации, учреждения(без учета заработной платы руководителя организации, учреждения, заместителей руководителя организации, учреждения, главного бухгалтера)в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности организации, учреждения и работы заместителям руководителя, а также получения ими выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

1. Установить, что реализация данного приказа осуществляется в пределах средств, предусмотренных бюджетом МКОУ Старо-Утчанская СОШ на указанные цели.
2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.
3. Действие приказа распространяется на правоотношения , возникшие с 01.09.2017

Директор: _____

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
 Старо-Утчанская средняя общеобразовательная школа с полным днем обучения

ПРИКАЗ

От 14 12 2017

№ 68

д. Ст.Утчан

«О внесении изменений в Положение об оплате труда работников МКОУ Старо- Утчанская СОШ»

Действуя на основании постановления Администрации Алнашского района №1442 о 01.12.2017 «О внесении изменений в постановление Администрации Алнашского района от 09.08.2013 № 780»

ПРИКАЗЫВАЮ:

Внести в Положение об оплате труда работников МКОУ Старо- Утчанская СОШ, утвержденного приказом № 46 от 1908.2013г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников МБОУ Старо-Утчанская СОШ»,

1. Таблицу пункта 8 изложить в следующей редакции:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.)		
		работник ов <u>ДОО</u>	работник ов <u>ООО</u>	работников ОДО
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня : вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части		6604		
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень: дежурный по режиму; младший воспитатель	6641		
	2 квалификационный уровень	6864		
		ДО	ОО	ОДО
Должности педагогических	1 квалификационный	10190	9330	9150

работников	<p>й уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; <u>музыкальный</u> <u>руководитель;</u> старший вожатый</p>			
	<p>2 квалификационны й уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог - организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель</p>	11010	10070	9870
	<p>3 квалификационны й уровень: Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог - психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель</p>	10080	10130	9920
	<p>4 квалификационны й уровень: Преподаватель*(2) ; преподаватель-организатор основ безопасности</p>	11130	10180	9980

	жизнедеятельно сти; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор*(3); учитель; учитель- дефектолог; учитель-логопед (логопед)			
--	--	--	--	--

2. Таблицу в п.10 изложить в следующей редакции:

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад (руб.)
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена: библиотекарь	7062

3. в пункте 12.1 таблицу изложить в следующей редакции:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад, руб.
Общепрофессиональные должности служащих 1 уровня	3. квалификационный уровень	6474
	4. квалификационный уровень	6485
Общепрофессиональные должности служащих 2 уровня (завхоз)	6. квалификационный уровень (лаборант)	6485
	7. квалификационный уровень	6490
	8. квалификационный уровень	7062
	9. квалификационный уровень	7270
	10. квалификационный уровень	7712
Общепрофессиональные должности служащих 3 уровня	5. квалификационный уровень	6506
	6. квалификационный уровень	6854
	7. квалификационный уровень	6062
	8. квалификационный уровень	7478
Общепрофессиональные должности служащих 4 уровня	3. квалификационный уровень	7712
	4. квалификационный уровень	8679

4. в пункте 13 таблицу изложить в следующей редакции:

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Оклад, рублей в месяц
1 разряд	6453
2 разряд	6464
3 разряд	6474
4 разряд	6485
5 разряд	6495
6 разряд	6506
7 разряд	6651

5. Подпункт 4 пункта 20 изложить в следующей редакции: «за работу в образовательных организациях (отделениях. Классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), а также в группах компенсирующей направленности образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования;»,

6. В пункте 56 таблицу изложить в следующей редакции:

Наименование должности	Группы по оплате труда руководителей / должностные оклады, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель образовательной организации	13396	12813	12174	11591

7. В подпункт 1 пункта 62 добавить абзац следующего содержания: «за работу в образовательной организации, имеющей не менее двух отделений, классов, групп, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), или классов (групп) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, а также в образовательной организации, реализующей образовательную программу дошкольного образования, имеющей не менее двух групп компенсирующей и (или) комбинированной направленности.».
8. Реализация настоящего приказа осуществляется в пределах средств, предусмотренных бюджетом МКОУ Старо- Утчанская СОШ на указанные цели и средств от приносящий доход деятельности.
9. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.
10. Приказ вступает в силу со дня подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2018г.

Директор: _____

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
Старо-Утчанская средняя общеобразовательная школа с полным днем обучения
ПРИКАЗ

От 01 12 2018

№ 92/1

д. Ст.Утчан

**«О внесении изменений в Положение об оплате труда работников МКОУ
Старо- Утчанская СОШ»**

Действуя на основании постановления Администрации Алнашского района №1007 от 22.11.2018 «О внесении изменений в постановление Администрации Алнашского района от 09.08.2013 года №780»

ПРИКАЗЫВАЮ:

4. Внести в Положение об оплате труда работников МКОУ Старо- Утчанская СОШ, утвержденного приказом № 46 от 1908.2013г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников МБОУ Старо-Утчанская СОШ»,

1) в абзаце первом пункта 6 слова «(далее — ЕТКС)» исключить;

2) **таблицу пункта 8 изложить** в следующей редакции:

«	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.)			
			работников ДОО	работников ОО	работников ОДО	работников прочих организаций
	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (секретарь – машинистка, помощник воспитателя)		7820			
	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	7830			
		2 квалификационный уровень	7840			
	Должности педагогических работников (музыкальный	1 квалификационный уровень	11210	10260	10070	8950

(руководитель)					
педагог дополнит. Образов)	2 квалифи- кационный уровень	12110	11080	10860	9670
(Воспитатель)	3 квалифи- кационный уровень	12190	11140	10910	9740
(Учитель)	4 квалифи- кационный уровень	12240	11200	10980	9790

»;

3) таблицу пункта 10 изложить в следующей редакции:

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад (руб.)
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	7830
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	7845
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии (библиотекарь)	7850

»;

4) таблицу пункта 11 изложить в следующей редакции:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Оклад, должностной оклад (руб.)
Средний медицинский и фармацевтический персонал	1 квалификационный уровень	7810
	2 квалификационный уровень	7815
	3 квалификационный уровень	7820
	4 квалификационный уровень	7825
	5 квалификационный уровень	7840
Врачи и провизоры	2 квалификационный уровень	8123

»;

5) таблицу пункта 12 изложить в следующей редакции:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
--	-------------------------	--------------------------

Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	7810
	2 квалификационный уровень	7820
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня (лаборант) завхоз	1 квалификационный уровень	7820
	2 квалификационный уровень	7825
	3 квалификационный уровень	7845
	4 квалификационный уровень	7850
	5 квалификационный уровень	7860
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	7825
	2 квалификационный уровень	7830
	3 квалификационный уровень	7845
	4 квалификационный уровень	7855
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	7860
	2 квалификационный уровень	8679

»;

б) пункт 13 изложить в следующей редакции:

«13. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем организации, учреждения на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Оклад (руб.)
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня (дворник, кладовщик, кухонный работник, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья, сторож)	1 квалификационный уровень	7800

	2 квалификационный уровень	7805
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня ((повар 5 разряда)	1 квалификационный уровень	7810
	2 квалификационный уровень	7820
Водитель автобуса	3 квалификационный уровень	7830

»;

7) пункт 25 дополнить подпунктом 3.1 следующего содержания:

«3.1) надбавка за качество выполняемых работ;»;

8) дополнить пунктом 33.1 следующего содержания:

«33.1. Работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к 1-3 квалификационным уровням общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, выполняющим работы в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению (далее – работники, осуществляющие свою деятельность по профессиям рабочих, выполняющие работы в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению), устанавливается ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ в размере от 30 до 50 процентов к окладу.

Показатели (критерии) оценки качества труда, периодичность и порядок установления ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, выполняющим работы в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению, определяется локальным нормативным актом организации, учреждения, принятым в установленном законодательством порядке.»;

9) абзац второй пункта 34 признать утратившим силу;

10) пункт 35 признать утратившим силу;

11) наименование приложения 1 изложить в следующей редакции:

«Перечень работ, выполнение которых дает право работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к 1-3 квалификационным уровням общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, на установление ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ».

2. Установить, что об изменениях условий трудового договора стороны трудового договора подписывают дополнительное соглашение к трудовому договору. В случае несогласия работника образовательной организации подписать дополнительное соглашение с условиями оплаты труда в соответствии с настоящим приказом, оплата труда производится на условиях ранее заключенных трудового договора.

3. Установить, что реализация настоящего приказа осуществляется в пределах средств, предусмотренных бюджетом МКОУ Старо-Утчанская СОШ».

4. Контроль за исполнением оставляю за собой.

5. Приказ вступает в силу со дня подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.12.2018г.

Директор: _____

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
Старо-Утчанская средняя общеобразовательная школа с полным днем обучения
ПРИКАЗ

От 11 11 2019

№ 66

д. Ст.Утчан

«О внесении изменений в Положение по оплате труда работников МКОУ Старо-Утчанская СОШ»

Действуя на основании постановления Администрации Алнашского района №1014 от 28.10.2019 «О внесении изменений в постановление Администрации Алнашского района от 09.08.2013 года №780»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в Положение об оплате труда работников МКОУ Старо- Утчанская СОШ, утвержденного приказом № 46 от 1908.2013г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников МБОУ Старо-Утчанская СОШ», **таблицу пункта 8 изложить** в следующей редакции:

«	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.)			
			работников ДОО	работников ОО	работников ОДО	работников прочих организаций
	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (секретарь – машинистка, помощник воспитателя)		8157			
	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	8167			
		2 квалификационный уровень	8178			
	Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	11210	10260	10070	8950
		2 квалификационный уровень	12110	11080	10860	9670

	3 квалифи- кационный уровень	12190	11140	10910	9740
	4 квалифи- кационный уровень	12240	11200	10980	9790
Должности руководителей структурных подразделений	1 квалифи- кационный уровень	8198			
	2 квалифи- кационный уровень	8209			
	3 квалифи- кационный уровень	8219			

2) таблицу пункта 10 изложить в следующей редакции:

«	Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад (руб.)
	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	8167
	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	8183
	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии (библиотекарь)	8188
		»;

3) таблицу пункта 11 изложить в следующей редакции:

«	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Оклад, должностной оклад (руб.)
	Средний медицинский и фармацевтический персонал	1 квалификационный уровень	8146
		2 квалификационный уровень	8152
		3 квалификационный уровень	8157
		4 квалификационный уровень	8162
		5 квалификационный уровень	8178

»;

4) таблицу пункта 12 изложить в следующей редакции:

« Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	8146
	2 квалификационный уровень	8157
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня (лаборант) завхоз	1 квалификационный уровень	8157
	2 квалификационный уровень	8162
	3 квалификационный уровень	8183
	4 квалификационный уровень	8188
	5 квалификационный уровень	8198
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	8162
	2 квалификационный уровень	8167
	3 квалификационный уровень	8183
	4 квалификационный уровень	8193
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	8198
	2 квалификационный уровень	9053

»;

5) таблицу пункта 13 изложить в следующей редакции:

«

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Оклад (руб.)
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня (дворник, кладовщик, кухонный работник, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья, сторож)	1 квалификационный уровень	8136
	2 квалификационный уровень	8141
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня (повар 5 разряда)	1 квалификационный уровень	8146

водитель	2 квалификационный уровень	8157
	3 квалификационный уровень	8167

»;

б) таблицу пункта 56 изложить в следующей редакции:

«

Наименование должности	Группы по оплате труда руководителей / должностные оклады, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель образовательной организации	13973	13364	12698	12090

»;

2. Установить, что реализация настоящего приказа осуществляется в пределах средств, предусмотренных бюджетом МКОУ Старо-Утчанская СОШ».

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

4. Приказ вступает в силу со дня подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.10.2019г.

Директор: _____

Принято на общем собрании
работников МКОУ Старо-Утчанская
СОШ

Председатель профкома
_____ Баймаков С.В.

«Согласовано»
Начальник УО
Администрации
Алнашского района.
_____ Князев

А.Л.
16.02.2018

«Утверждаю»
Директор МКОУ Старо-
Утчанская СОШ

_____ Кардапольцев
А.Ю.
16.02.2018

Приложение №3

Положение по стимулирующим выплатам работникам МКОУ Старо-Утчанская СОШ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих и иных выплатах работникам учреждения разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников МКОУ Старо-Утчанская СОШ, Постановлением Администрации Алнашского района «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных образовательных организаций муниципального образования «Алнашский район» от 09.08.2013 № 780, Устава ОУ

1.2. Настоящее Положение разработано в целях материального стимулирования, поощрения профессионализма и компетентности работников, повышения их заинтересованности и ответственности в результатах деятельности школы и качественном исполнении должностных обязанностей.

1.3. Положение о стимулирующих и иных выплатах работникам школы (далее - Положение), устанавливает подходы к стимулированию труда работников школы (далее – работников).

1.4. Положение устанавливает:

1.4.1. виды стимулирующих выплат;

1.4.2. систему критериев оценки качества и результативности труда по группам персонала;

1.4.3. порядок установления стимулирующих выплат;

1.4.4. порядок установления размеров стимулирующих выплат;

1.4.5. процедуру оценки качества образовательной деятельности;

1.4.6. порядок установления иных стимулирующих выплат;

1.4.7. порядок осуществления иных выплат, не зависящих напрямую от количества и качества труда и связанных с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения.

1.5. Стимулирующие выплаты работникам осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда школы.

1.6. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам работник школы имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

2. Виды стимулирующих выплат.

2.1. Положение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавка за стаж работы;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.
- 5) материальная помощь

3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя

№ п/п	Основание выплаты	Размер и характер выплаты, баллы
Раздел 3	Административная и общешкольная деятельность учителя (администратора)	
1.1.1.	Руководство и (или) участие в федеральных , республиканских экспериментальных площадках, утвержденных приказом МО и Н УР .	До 15 % оклада ежемесячно в течении срока действия приказа
1.1.2.	Администрирование автоматизированной информационной системы «Школа»	До 2% оклада ежемесячно
1.1.3.	Администрирование сайта школы	До 3 % от оклада педагога ежемесячно
1.1.4.	Руководство школьными методическими объединениями	До 8% оклада ежемесячно
1.1.5.	За увеличение объема работы с документацией	До 4% оклада работника ежемесячно
	Интенсивность и высокие результаты работы педагога	
1.1.6.	За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию при выполнении: <ul style="list-style-type: none"> • проведение спортивных кружков - 15% • Обеспечение сохранности спортивного инвентаря и имущества-5% • ведение внеклассной деятельности с учащимися — организация и проведение спортивных и оздоровительных мероприятий-5%. 	До 25% оклада работника ежемесячно
1.1.7.	За эффективное классное руководство (по критериям для кл. руководителя)	До 15% оклада работника ежемесячно
1.1.8.	За обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер)	До 1% оклада работника ежемесячно за каждый работающий компьютер

1.1.9.	за работу в совмещенных классах	До 20% оклада работника ежемесячно
1.1.10.	за преподавание на дому	До 20% оклада работника ежемесячно
1.1.11.	<p>библиотекарям школы при выполнении условий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Обеспеченность учебного плана учебниками к началу учебного года- 2% - Состояние учебников, фонда художественной и справочной литературы-2% - Внедрение основных этапов работы программы в практику работы школьных библиотек в полном объеме : - 4% - Работа с базой данных «Учебники» - Работа с базой данных «Книги» - Работа с базой данных «Периодика» - Работа с базой данных «Диски» - Работа с базой данных «Абонемент - Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства- 3% - Наличие публикаций- 1% - Организации и проведение открытых мероприятий, направленных на формирование информационной культуры школьников-1% - Наличие плана работы- 1% - популяризация литературы с помощью индивидуальных, массовых форм работы -1% 	До 15% оклада работника ежемесячно
1.1.12.	<p>работникам за работу с детьми и семьями с девиантным поведением до 10 % оклада (должностного оклада) при условии:</p> <ul style="list-style-type: none"> • наличие плана работы на год -1 % • ведение работ по выявлению детей и подростков оказавшихся в трудной жизненной ситуации и СОП-2% • организация обследования условий жизни обучающихся, родители которых не обеспечивают их надлежащего воспитания- 2% 	До 10% оклада работника ежемесячно

	<ul style="list-style-type: none"> • ведение учет детей, переданных под опеку, и несовершеннолетних, находящихся на межведомственном учете. осуществляет контроль (не реже 2 раз в год) за их воспитанием, обучением и состоянием здоровья -2% • своевременное предоставление отчетности -1% • ведение мониторинга занятости детей группы риска, СОП, ТЖС и состоящих на Межведомственном учете-2%» 	
1.1.13.	За сайт, его обновление и размещение информации на сервере, за электронный детский сад	До 10% оклада работника ежемесячно
1.1.14.	организаторам в аудитории при проведении ЕГЭ и ОГЭ -до 5 % оклада за один экзамен (выплата производится один раз в год в сентябре месяце)	До 5% оклада работника единовременно в сентябре
1.1.15.	организаторам вне аудитории при проведении ЕГЭ и ОГЭ -до 2 % за один экзамен (выплата производится один раз в год в сентябре месяце)	До 2% оклада работника единовременно в сентябре
1.1.16.	воспитателям за работу в ясельной группе до 20 % , в разновозрастной группе при наличии 3-х возрастов от 3 до 7 лет - до 20 % оклада (должностного оклада)	До 20% оклада работника ежемесячно До 20% оклада работника ежемесячно
1.1.17.	помощникам воспитателей за работу в ясельной группе до 10 % , разновозрастной группе при наличии 3-х возрастов от 3 до 7 лет - до 10 % оклада (должностного оклада)	До 10% оклада работника ежемесячно До 10% оклада работника ежемесячно
1.1.18.	педагогам, работающим воспитателями в дошкольных лагерях до 2000 руб. (единовременная выплата)	2000 руб. – единовременная выплата
1.1.19.	педагогам, иным сотрудникам школы, работающим начальниками дошкольных лагерей до 3000 руб. единовременно.	3000 руб. – единовременная выплата
1.1.20.	единовременная выплата председателям профсоюзных организаций по итогам работы за год до 1000 руб. (по рейтингу)	1000 руб. единовременная выплата

1.1.21.	Выполнение функциональных обязанностей наставника молодых специалистов	До 10 % ежемесячно
1.1.22.	за эффективную работу с классом – 1-11 классы до 20 % оклада (должностного оклада по итогам четверти)	До 20% должностного оклада в конце каждой учебной четверти.
1.1.23.	молодым специалистам в течении 1-3 лет устанавливается доплата в размере до 30% оклада (должностного оклада)	До 30% должностного оклада ежемесячно в течении действия категории «молодой специалист»
1.1.24.	Работнику ответственному за подвоз учащихся к месту учебы и обратно — до 25%	До 25% должностного оклада ежемесячно в течении учебного года
1.1.25.	повышение профмастерства до 15% по итогам четверти, (повышение квалификационной категории, прохождения платных курсов повышения квалификации при условии использования их результатов в работе школы)	До 15% должностного оклада в конце каждой учебной четверти.
1.1.26.	индивидуальная работа с одаренными и слабоуспевающими обучающимися до 25 %	До 25 % должностного оклада ежемесячно
1.1.27.	Наличие публикаций в периодических изданиях, педагогических сборниках работ республиканского и всероссийского уровня, в том числе электронных, по распространению педагогического опыта до 20 % от должностного оклада	До 20 % должностного оклада ежемесячно
1.1.28.	дистанционное участие и призовые места в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня до 20% от должностного оклада дистанционное участие и призовые места в конкурсах профессионального мастерства республиканского уровня до 10% от должностного оклада	До 20 % должностного оклада ежемесячно
1.1.29.	Использование в образовательном процессе инновационных педагогических технологий: разработка проектов, программ, разработка электронных ресурсов для работы с детьми и родителями до 10% от	До 10 % должностного оклада ежемесячно

	должностного оклада	
1.1.30.	За работу с детьми инвалидами и с детьми с ОВЗ до 10% должностного оклада	До 10 % должностного оклада ежемесячно
1.1.31.	Выполнение разовых поручений, не входящих в должностные обязанности педагогического работника до 20% от должностного оклада	До 20 % должностного оклада единовременно по приказу директора
1.1.32.	За интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам — до 30% (в соответствии с приложение «Критерии оценки результативности и качества труда педагогов»)	До 30 % должностного оклада ежемесячно в соответствии с расчетными данными
	Воспитателям дошкольных групп по итогам работы за месяц, квартал единовременные выплаты	
1.1.33.	За призовые места в очных конкурсах: - внутри детского сада	до 20 % от должностного оклада. 1-е место – 20% 2-е место – 10% 3-е место – 8%
	- на уровне района	до 30% от должностного оклада. 1-е место – 30% 2-е место – 20% 3-е место – 15%
	- на уровне республики	до 50% от должностного оклада. 1-е место – 50% 2-е место – 30% 3-е место – 20%
	- на уровне РФ	1-е место – 100% 2-е место – 50% 3-е место – 30%
1.1.34.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	до 20 % от должностного оклада
1.1.35.	За дистанционное участия и призовые места в конкурсах профессионального мастерства	до 20% от должностного оклада в зависимости от уровня.
1.1.36.	Участие педагогического работника в смотрах художественной	до 20% от должностного

	самостоятельности, в соревнованиях и прочих мероприятиях между ДОУ, прочих.	оклада в зависимости от уровня.
1.1.37.	Участие в методической работе ДОУ, района, республики: - семинары - конференции - МО - открытое занятие	-до 10%, до 15%, до 20% от должностного оклада; -до 10%, до 15%, до 20% от должностного оклада; -до 10%, до 15%, до 20% от должностного оклада; -до 10%, до 15%, до 20% от должностного оклада.
1.1.38.	-За кружковую работу педагогическим работникам; - за творческую активность и личную инициативу	до 20% от должностного оклада до 10% от должностного оклада
1.1.39.	За высокую посещаемость, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей(за квартал)	до 20% от должностного оклада.
1.1.40.	За отсутствие задолженности по родительской плате	до 10% от должностного оклада
1.1.41.	Подготовка ОУ к новому учебному году: до 100% от должностного оклада: Косметический ремонт Создание развивающей среды Оформление участков Эстетическое оформление детского сада и территории	до 50% от должностного оклада. до 20% от должностного оклада. до 10% от должностного оклада. до 20% от должностного оклада.

1.1.42.	Использование в образовательном процессе инновационных педагогических технологий: - разработка проектов, программ - использование ИКТ и других технологий, разработка электронных ресурсов для работы с детьми и родителями	до 10% от должностного оклада; до 10% от должностного оклада.
1.1.43.	Соблюдение техники безопасности, работа без детского травматизма, соблюдение санитарно-гигиенических норм (за квартал)	до 20% от должностного оклада.
1.1.44.	За инновационную деятельность - на уровне детского сада - на уровне района - на уровне республики - на уровне РФ	до 5% от должностного оклада. до 10% от должностного оклада. до 20% от должностного оклада. до 30% от должностного оклада.
1.1.45.	Выполнение разовых поручений, не входящих в должностные обязанности	до 20% от должностного оклада
	Критерии оценки по итогам и результатам работы за год сотрудников дошкольных групп при школах (единовременная премия)	Размер единовременной выплаты (%)
1.1.46.	Общественная активность: Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы) Индикатор критерия: Факт участия, оценка качества, инициативность	до 20% от должностного оклада
1.1.47.	Обеспечение экономии: • материальных ресурсов; • водопотребления; • энергопотребления; • теплотребления Индикатор критерия: Оперативный контроль, осуществляемый администрацией по факту	до 20% от должностного оклада

1.1.48.	Работа в творческих группах. Индикатор критерия: результативность внутри сада, на районном уровне, на уровне республики	До30% от должностного оклада
1.1.49.	Осуществление методической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трёх лет	До10% от должностного оклада
1.1.50.	Работа с документацией. Своевременное и качественное оформление документации группы (план воспитательно-образовательной работы, тетрадь посещаемости, самообразования, документация по проведению диагностики и др.) Индикатор критерия: Наличие своевременно и качественно оформленной документации группы: - без замечаний - единичные замечания - систематические замечания	До10% от должностного оклада
1.1.51.	Участие в качестве актеров в детских праздниках Индикатор критерия: - не в своей группе	До10% от должностного оклада
1.1.52.	Эффективное взаимодействие с родителями Индикатор критерия: - За каждое проведенное совместное мероприятие, кроме утренников и родительских собраний. С приложением (фотоотчёта, конспектов, протоколов); - за проведение «Дней открытых дверей»	До5% от должностного оклада
1.1.53.	Работа в общественных комиссиях ДОУ: Индикатор критерия: -совет по питанию; - совет ДОУ; -комиссия материального стимулирования; -комиссии профсоюзной организации	До10% от должностного оклада
1.1.54.	Положительные отзывы родителей о педагоге Индикатор критерия: - единичные -коллективные	До 5-10% от должностного оклада
1.1.55.	Дополнительные баллы Индикатор критерия:	До30% от должностного

	На усмотрение комиссии (отсутствие больничного листа, подмена отсутствующих сотрудников, выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью), выполнение разовых поручений, не входящих в должностные обязанности	оклада
1.1.56.	Наличие обоснованных жалоб родителей на качество работы, неправомерные действия педагога Индикатор критерия: - одноразовое обращение родителя - коллективное обращение	До – 10% и -20% от должностного оклада
1.1.57.	Нарушение трудовой дисциплины Индикатор критерия: - Опоздание на работу, прогулы педсоветов, совещаний. - конфликтное, бестактное отношение к коллегам	До – 10% от должностного оклада

В августе учитываются расчетные показатели работы педагогов за январь – июль, в январе за сентябрь – декабрь.

3.2 Критерии оценки результативности профессиональной деятельности вспомогательного персонала

№ п/п	Основание выплаты	Размер и характер выплаты, баллы
3.2.1.	Уборщикам служебных помещений - - Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и пришкольной территории – до 10 % - Благоустройство и озеленение помещений и территории школы – до 10 % - Выполнение разовых поручений, не входящих в должностные обязанности – до 15 % - Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы – до 15 % - Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории – до 10 % - Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия – до 10 % - активное участие в подготовке учреждения к отопительному сезону – до 10% - активное участие в мероприятиях школы-	до 100 % оклада (должностного оклада):

	до 10% -исполнительская дисциплина- до 10%	
3.2.2.	Составление меню - раскладки, накопительной ведомости по расходу продуктов, отчетов по питанию учащихся, организацию питания учащихся	До 40% оклада работника по 4 разряду ЕТКС ежемесячно
3.2.3.	<p>- завхозу, рабочему по комплексному обслуживанию до 20 % оклада (должностного оклада) при выполнении следующих требований:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Своевременное обслуживание закрепленного оборудования и механизмов, текущий ремонт – до 10 % - Качество выполнения всех видов ремонтно-строительных работ в помещении, прилегающих зданиях и на территории школы – до 10 % - Внесение рациональных предложений по совершенствованию технического обслуживания школы – до 10 % - Соблюдение правил ПБ, охраны труда, санитарно-гигиенических правил – до 10% - Участие в подготовке школы к новому учебному году – до 10% - Выполнение разовых поручений, не входящих в должностные обязанности – до 10 % - Качественное проведение инвентаризации и своевременное списание материальных ценностей и инвентаря – до 5 % <p>Качество выполняемых работ по монтажу, демонтажу и текущему ремонту электрических сетей и электрооборудования с применением электротехнических работ- 5%</p> <ul style="list-style-type: none"> - Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей; работников школы на неправомерные действия- до 10% - Эффективная работа с поставщиками продуктов питания и контроль качества продуктов – до 10% -Выполнение выездных работ(отчетность, договора, перевод родительских взносов через банк)- до10% 	До 100% оклада работника ежемесячно
3.2.4.	<p>- Поварам и кухонным работникам до 15% при условии соблюдения требований:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Соблюдение правил по ТБ при приготовлении пищи – до 10 % - Соблюдение правил санитарии в помещении для хранения, приготовления и приема пищи - до 10% 	До 100 % оклада работника ежемесячно

	<ul style="list-style-type: none"> - Своевременный контроль за неисправностью технического оборудования столовой; за состоянием и количеством посуды – до 10% - Соблюдение правил личной гигиены – до 10 % - Своевременность и качество работы с документацией – до 10 % - Своевременное и качественное приготовление пищи – до 10 % - Контроль за разнообразием питания, сохранность продуктов - до 10 % - Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности - до 10 % - Отсутствие жалоб со стороны педагогов, учащихся, родителей, членов администрации – до 10% - Обеспечение культурного уровня обслуживания и общения – до 10 % 	
3.2.5.	За мастерство (разряд) поварам школы от 10 до 30%	До 30 % оклада работника ежемесячно
3.2.6.	<p>Сторожу, вахтеру за интенсивность и высокие результаты работы</p> <ul style="list-style-type: none"> -Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства – до 10 % -Выполнения требований техники безопасности-до10 % -Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации – до 20 % -Качественное ведение журнала передачи дежурств- до 10 % - Качество пропускного режима- до 10% - Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии- до 10% - Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб – до 10% - Выполнение разовых поручений, не входящих в должностные обязанности – до 20 % 	До 100 % оклада работника ежемесячно
3.2.7.	<p>Водителям</p> <ul style="list-style-type: none"> - за стаж работы в ОО: 3-5 лет- до25% 5-10 лет -до 50% Свыше 10 лет до 100% -За техническое обслуживание до 75% - за классность до 25% - за особые условия до 25% - за напряженность в зависимости от километража в день 	До 140 % оклада работника ежемесячно

	Менее 40 км- до 25% 41-70 км- до 50% Свыше 70 км- до 75 %	
3.2.8.	Доведение до МРОТ	По расчетным данным экономистов УО в зависимости от установленной величины МРОТ и оклада работника на основании Постановления Администрации Алнашского района от 13.01.2020 «О повышении минимального размера оплаты труда работникам муниципальных учреждений муниципального образования Алнашский район с 1 января 2020г

4. Надбавка за стаж работы.

№ п/п	Основание выплаты	Размер ежемесячной выплаты, % оклад.
5.1.	Воспитателям дошкольных образовательных организаций, образовательных организаций для детей дошкольного и младшего школьного возраста и дошкольных групп образовательных организаций устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж от 1 года до 5 лет	10 %
5.2.	Воспитателям дошкольных образовательных организаций, образовательных организаций для детей дошкольного и младшего школьного возраста и дошкольных групп образовательных организаций устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж от свыше 5 лет	15 %
5.3.	Младшим воспитателям, помощникам воспитателей дошкольных образовательных организаций, образовательных организаций для детей дошкольного и младшего школьного возраста и дошкольных групп образовательных организаций устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж от 3 до 5 лет	10%
5.4.	Младшим воспитателям, помощникам воспитателей дошкольных образовательных организаций, образовательных организаций для детей дошкольного и младшего школьного возраста и дошкольных групп образовательных организаций устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж от 5 до 10 лет	15%
5.5.	Младшим воспитателям, помощникам воспитателей дошкольных образовательных организаций, образовательных организаций для детей дошкольного и младшего школьного возраста и дошкольных групп образовательных организаций устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж от 10 до 15 лет	20%
5.6.	Младшим воспитателям, помощникам воспитателей дошкольных образовательных организаций, образовательных организаций для детей дошкольного и младшего школьного возраста и дошкольных групп образовательных организаций устанавливается ежемесячная	30%

	надбавка к должностному окладу за стаж от 15 лет и выше	
--	---	--

5. Премияльные выплаты по итогам работы.

№ п/п	Основание выплаты	Размер единовременной выплаты
	По итогам Российских предметных олимпиад	
5.1.	За призовое место.	До 15 % от базового оклада педагога
5.2.	За вхождение в число 10 сильнейших	До 10% от базового оклада педагога
	По итогам Республиканских предметных олимпиад	
5.3.	За призовое место	До 15 % от базового оклада педагога
5.4.	За вхождение в число 10 сильнейших.	До 10% от базового оклада педагога
	По итогам районных олимпиад	
5.5.	1 место (если победитель приглашен на Республиканскую олимпиаду).	До 4 % от базового оклада педагога
5.6.	За призовое место на районной олимпиаде	До 3% от базового оклада педагога
	По итогам Республиканских соревнований и конкурсов(один раз в год по каждой номинации)	
5.7.	1 место	До 5% от базового оклада педагога
5.8.	2 место	До 3% от базового оклада педагога
5.9.	3 место	До 2% от базового оклада педагога
	По итогам районных соревнований и конкурсов(один раз в год по каждой номинации)	
5.10.	1 место	До 2.5% от базового оклада педагога
5.11.	2 место	До 1,5% от базового оклада педагога
5.12.	3 место	До 1% от базового оклада педагога
	По итогам Российских соревнований и конкурсов (один раз в год по каждой номинации).	
5.13.	За звание лауреата номинации.	До 10% от базового оклада педагога
5.14.	За звание дипломанта конкурса	До 6% от базового оклада педагога
	По итогам районных конкурсов профессионального мастерства, смотров учебных кабинетов и групп ДОУ (по приказу Управления образования)	
5.15.	За первое место в конкурсе	До 5% от базового оклада педагога
5.16.	За 2,3 место	До 3% от базового оклада педагога

5.17.	за предотвращение нештатных, чрезвычайных ситуаций, создающих угрозу жизни и здоровью учащихся, персонала ОУ	До 10% от базового оклада педагога, работника
5.18.	за внедрение в образовательный процесс цифровых образовательных ресурсов собственной разработки, утвержденных на соответствующем методическом объединении учителей ОУ	До 5% от базового оклада педагога за каждую разработку, переданную в фонд ЦОР школы с правами распространения, внедренную в учебный процесс
5.19.	разовые премии за проведение и руководство наиболее значимыми мероприятиями, проводимыми школой на районном , региональном и федеральном уровнях, качественное выполнение поручений директора	До 10% от базового оклада педагога, работника по приказу директора
Единовременные вознаграждения в связи с юбилейными датами по случаю 50, 55- и 60-летия со дня рождения:		
5.20.	до 5 лет	5%
5.21.	от 5 лет до 10 лет	10%
5.22.	от 10 лет до 15 лет	15%
5.23.	от 15 лет и выше	30%
Работникам в связи с награждением:		
5.24.	государственными наградами РФ	100% должностного оклада
5.25.	при присвоении почётных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики	До 50%
5.26.	при объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики, награждения Почётной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почётной грамотой Правительства Удмуртской Республики	До 40 %
5.27.	при награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики	До 30 %
5.28.	к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики	До 20 %
5.29.	Работникам в связи с награждениями грамотами Администрации Алнашского района	До 8% от оклада единовременно
5.30.	Работникам в связи с награждениями грамотами Управления образования Администрации Алнашского района	До 5% от оклада единовременно
5.31.	к профессиональным праздникам	До 20 %
5.32.	при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости	50%
5.33.	государственными наградами РФ	Оклад

6. Иные выплаты стимулирующего характера.

№ п/п	Основание выплаты	Размер ежемесячной выплаты, % оклад.
6.1.	педагогическим и медицинским работникам, имеющим I квалификационную категорию	- 10 процентов должностного

		оклада, ставки заработной платы;
6.2.	педагогическим и медицинским работникам, имеющим высшую квалификационную категорию	- 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.
6.3.	работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный»	- 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы
6.4.	работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный»	- 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы
6.5.	ежемесячная надбавка за наличие ученой степени доктора наук или кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	10 % кандидат наук 20 % доктор
6.6.	Работникам образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности за наличие почетного спортивного звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», соответствующего занимаемой должности	10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.
6.7.	Техническое обслуживание школьного автобуса, своевременное прохождение ТО водителем автобуса	До 75% оклада ежемесячно
6.7.1	За напряженный характер работы водителя автобуса при соблюдении следующих условий: При общем ежедневном пробеге автобуса до 40 км. – 25%; При общем ежедневном пробеге автобуса от 40 км. До 80 – 50%; При общем ежедневном пробеге автобуса более 80 км. – до 75%	До 75% оклада ежемесячно
6.8.	За стаж работы в образовательной организации водителю : - за стаж работы в ОО: 3-5 лет- до25% 5-10 лет и выше -до 50%	До 50 % оклада ежемесячно
6.9.	За особые условия труда водителя автобуса, выполнение поручений руководителя школы, не входящих в должностные обязанности водителя	До 25% должностного оклада ежемесячно
6.10.	Учителю ОБЖ за ведение документации по охране труда в образовательном учреждении	15 % оклада ежемесячно
6.11.	Учителю ОБЖ за организацию работ по предотвращению несчастных случаев с обучающимися и работниками ОУ,	15% оклада ежемесячно
6.12.	За заведованием школьным музеем, пополнение и инвентаризацию фондов музея, проведение мероприятий с использованием музейных коллекций	До 10 % ежемесячно

6.13.	По итогам лета воспитателям оздоровительных лагерей за отсутствие чрезвычайных происшествий с детьми в лагере	До 5% оклада единовременно
6.14.	Начальнику оздоровительного лагеря за отсутствие чрезвычайных происшествий с детьми в лагере, отсутствие предписаний надзорных органов	До 10 % оклада единовременно
6.15.	За подготовку учащихся к итоговой аттестации (ОГЭ, ЕГЭ), проведение дополнительных занятий и консультаций учителям русского языка и литературы, математики в 9, 11 классах	До 10 % оклада в течение апреля и мая месяца текущего учебного года

7. Материальная помощь

Оказание материальной помощи работникам образовательных учреждений производится в пределах фонда оплаты труда в случае:

7.1 Стихийного бедствия:

- в случае частичной потери имущества – до 5000 руб.
- в случае полной потери имущества - до 10000 руб.

7.2 На погребение близких родственников (муж, жена, дети, родители работника) и пенсионеров отрасли до 3000 руб.

7.3 На лечение работника, если требуется неотложное высокотехнологичное дорогостоящее лечение - до 3000 руб., подтвержденное врачебным заключением.

7.4 Молодым специалистам, окончившим учебные заведения в текущем году, прибывшим по направлению в образовательные учреждения – в размере 10000 руб.

На материальную помощь не начисляется районный коэффициент. Сумма материальной помощи согласовывается с начальником Управления образования. Материальная помощь оказывается работнику при наличии документов, подтверждающих срочный и неотложный характер обстоятельств, требующих больших денежных средств.

7. В настоящее положение могут быть внесены изменения на общем собрании работников МКОУ Старо-Утчанская СОШ и согласовании с УО Администрации Алнашского района.

«Утверждаю»

Директор МКОУ Старо-
Утчанская СОШ

_____ Кардапольцев

А.Ю.

16.02.2018

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
МКОУ Старо-Утчанская СОШ

**ПЕРЕЧЕНЬ
ВАЖНЫХ (ОСОБО ВАЖНЫХ) И ОТВЕТСТВЕННЫХ (ОСОБО
ОТВЕТСТВЕННЫХ РАБОТ), ВЫПОЛНЯЮЩИХ РАБОЧИМИ,
ТАРИФИЦИРОВАННЫМИ СОГЛАСНО ЕДИНОМУ ТАРИФНО-
КВАЛИФИКАЦИОННОМУ СПРАВОЧНИКУ РАБОТ И ПРОФЕССИЙ
РАБОЧИХ НЕ НИЖЕ 6 РАЗРЯДА**

1. Перевозка обучающихся (детей, воспитанников) водителями автобусов (микроавтобусов) и легковых автомобилей.
2. Выполнение поваром обязанностей заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате организации, учреждения такой должности.

«Утверждаю»
Директор МКОУ Старо-
Утчанская СОШ
_____ Кардапольцев
А.Ю.
16.02.2018

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
МКОУ Старо-Утчанская СОШ

**ПЕРЕЧЕНЬ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ,
РАБОТАЮЩИХ В СЕЛЬСКИХ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТАХ**

- I. Руководители:
руководители образовательных организаций и их заместители;
руководители структурных подразделений и их заместители.
- II. Специалисты:
педагогические работники, концертмейстеры, аккомпаниаторы;
старшие мастера, мастера производственного обучения;
преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности,
допризывной подготовки;
руководители физического воспитания, тренеры-преподаватели;
инспекторы, методисты;
психологи, социологи, социальные педагоги;
старшие лаборанты;
бухгалтеры, экономисты, художники;
инженеры, механики, техники, мастера;
лаборанты с высшим или средним профессиональным образованием,
инструкторы по труду, непосредственно участвующие в учебно-
воспитательном процессе;
другие специалисты, в квалификационные требования которых входит
наличие высшего или среднего профессионального образования.

«Утверждаю»
Директор МКОУ Старо-
Утчанская СОШ
_____ Кардапольцев
А.Ю.
16.02.2018

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
МКОУ Старо-Утчанская СОШ

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ПОРЯДОК
ОТНЕСЕНИЯ ИХ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

I. Объемные показатели деятельности образовательных
организаций

1. К объемным показателям деятельности образовательных организаций относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным организациям: численность работников организации, количество обучающихся (воспитанников), ф сменность работы образовательной организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству организациям.

2. Объем деятельности каждой образовательной организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в дошкольных образовательных организациях	из расчета за группу	10
3	6. Количество обучающихся в организациях дополнительного образования детей: 7. в многопрофильных; 8. 9. в однопрофильных клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.; 10. организациях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,3 0,5
4	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15

	общеобразовательных организациях и организациях		
5	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
6	Наличие групп продленного дня		до 20
7	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных организациях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников; 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в организациях, работающих в таком режиме	до 10 до 30
8	Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната при образовательной организации, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение до 100 чел. от 100 до 200 чел. свыше 200 чел.	до 20 до 30 до 50
9	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных организациях	из расчета за каждого дополнительно	0,5
10	Наличие в образовательных организациях спортивной направленности: спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки учебно-тренировочных групп групп спортивного совершенствования групп высшего спортивного мастерства	за каждую группу с наполняемостью не менее 10 обучающихся дополнительно за каждого обучающегося дополнительно за каждого обучающегося дополнительно за каждого обучающегося дополнительно	5 0,5 2,5 4,5
11	Наличие оборудованных используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10

12	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
13	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
14	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники в оперативном управлении образовательной организации; учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу за каждую единицу	до 3, но не более 20 на организацию до 20
15	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	находящихся в оперативном управлении образовательных организаций, в других случаях	до 30 до 15
16	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
17	Наличие собственной котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
18	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями, или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
19	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, танцевальная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
20	Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида)		
---	--	--

11.

3. Образовательные организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип (вид) образовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов				
		I группа	II группа	III группа	IV группа	
1	Образовательные организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальные (коррекционные) образовательные организации для детей с ограниченными возможностями здоровья, оздоровительные образовательные организации санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, специальные образовательные организации для детей и подростков с девиантным поведением, общеобразовательные школы-интернаты			свыше 350	до 350	до 250
2	Школы и другие общеобразовательные организации, дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования детей, межшкольные учебные комбинаты (центры) и другие образовательные организации			свыше 500	до 500	до 350

II. Порядок отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей образовательных организаций для установления должностных окладов

4. Группа по оплате труда определяется приказом начальника Управления образования один раз в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, суммарное количество баллов может быть увеличено органом управления образованием, которому подведомственна образовательная организация, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается органом управления образованием, которому подведомственна образовательная организация.

7. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется:

по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

по детским домам, школам-интернатам для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - по списочному составу на 1 января;

по организациям дополнительного образования детей, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365;

в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);

по межшкольным учебным комбинатам (центрам), учебным компьютерным центрам - по списочному составу на начало учебного года с коэффициентом 0,25, для которых обучение проводится менее 3-х раз в неделю, с коэффициентом 0,5 - 3 раза и с коэффициентом 1,0 - 4 и более раз в неделю.

8. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы Объемных показателей деятельности образовательных организаций при установлении суммы баллов в дошкольных организациях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

9. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

«Утверждаю»
Директор МКОУ Старо-
Утчанская СОШ
_____ Кардапольцев
А.Ю.
16.02.2018

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
МКОУ Старо-Утчанская СОШ

**ПЕРЕЧЕНЬ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, РЕАЛИЗУЮЩИХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО,
ОСНОВНОГО ОБЩЕГО
И СРЕДНЕГО (ПОЛНОГО) ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

1. Общеобразовательные организации.
2. Вечерние (сменные) общеобразовательные организации.
3. Общеобразовательные школы-интернаты.
5. Образовательные организации для детей дошкольного и младшего школьного возраста.
6. Образовательные организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

«Утверждаю»
Директор МКОУ Старо-
Утчанская СОШ
_____ Кардапольцев

А.Ю.
16.02.2018

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
МКОУ Старо-Утчанская СОШ

**КОЭФФИЦИЕНТЫ
СТАВОК ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ,
ПРИВЛЕКАЕМЫХ К ПРОВЕДЕНИЮ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ,
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательных организациях, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов	0,20	0,15	0,10

Приложение №4

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

администрации и профсоюзной организации МКОУ Старо-Утчанской СОШ на 2020 год.

Администрация МКОУ Старо-Утчанской СОШ в лице руководителя Кардапольцева Алексея Юрьевича, действующей на основании Устава, и профсоюзная организация учреждения в лице председателя профкома Баймакова Сергея Васильевича, действующего на основании Положения о деятельности профсоюзов учреждений образования, составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Администрация МКОУ Старо-Утчанской СОШ со своей стороны берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников учреждения в соответствии с действующим законом РФ «Об образовании», Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе Министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения, определяемого учредителем.
2. Работники образовательного учреждения со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с законом РФ «Об образовании», Уставом учреждения, Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе Министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

Обязательства администрации:

1. Для обеспечения работы без травм и аварий своевременно обновлять и дополнять новыми информационными материалами стенды по охране труда
2. Своевременно проводить обучение работников по охране труда и техники безопасности в соответствии с порядком и видом обучения, определенными соответствующими нормативными актами всех уровней
3. Обеспечивает выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели, оборудования, необходимого для работы при наличии соответствующих целевых средств в бюджете школы
4. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в школе
5. Изучает условия труда на рабочих местах и устанавливает доплаты работникам за неблагоприятные условия труда в соответствии с законодательством Российской Федерации
6. Возмещает работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также при наличии соответствующих средств у школы выплачивает потерпевшему единовременную компенсацию в соответствии с законодательством Российской Федерации
7. Обеспечивает социальное страхование всех работающих от несчастных случаев и профессиональных заболеваний
8. Организует за счет бюджета школы и в соответствии с планами повышения квалификации обучение ответственного за охрану труда с освобождением его на время обучения от основной работы и с сохранением среднего заработка
9. При наличии соответствующих средств школы и при поступлении целевых средств от других организаций приобретает для кабинетов, уголков по охране труда технические средства обучения, учебные пособия, средства агитации и пропаганды, плакаты, памятки и т.д.

10. Выполняет к 01.10 текущего года все запланированные мероприятия по подготовке к работе в зимнее время
11. Обеспечивает работу и надлежащее содержание санитарно-бытовых помещений
12. Содержит в порядке территорию школы, строго обозначая и соблюдая требуемые габариты проходов, проездов, обеспечивая безопасность при эксплуатации транспорта
13. Не допускает эксплуатацию неисправного оборудования. Своевременно маркирует и наносит установленные знаки на оборудование в целях обеспечения безопасности труда
14. Обеспечивает строгое соблюдение должностными лицами требований охраны труда, графиков, планово-предупредительных ремонтов, бесперебойную работу вентиляционных систем .

Обязательства профсоюза:

1. Заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год с последующей пролонгацией
2. Осуществляет общественный контроль за деятельностью администрации в вопросах охраны труда и соблюдения техники безопасности в соответствии с законодательством Российской Федерации
3. Проверяет состояние охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии на рабочих местах и добивается проведения необходимых мероприятий по обеспечению здоровых и безопасных условий труда не реже двух раз в год
4. Принимает участие в работе комиссии по принятию школы к новому учебному году и к зиме
5. Участвует в расследовании несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний
6. Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда
7. Рассматривает на заседании профсоюзного комитета заявки на спецодежду до направления их администрации
8. Контролирует применение спецодежды, выдаваемой обслуживающему персоналу школы
9. Организует сбор предложений для проекта Соглашения по охране труда и обсуждает их на собрании трудового коллектива
10. Проверяет ход выполнения Соглашения по охране труда

Взаимные обязательства администрации и профсоюза:

1. Осуществлять трехступенчатый административно-общественный контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах
2. Для обеспечения материального и морального стимулирования работников трудового коллектива за работу без травм и аварий выделять: фонд материального поощрения, награждать почетными грамотами, своевременно обновлять и дополнять новыми информационными материалами стенды по охране труда
3. Регулярно выносить на рассмотрение трудового коллектива вопросы состояния охраны труда, обсуждать случаи нарушения требований техники безопасности со стороны работников школы

Директор школы:

Кардапольцев А.Ю.

Председатель профсоюзного комитета школы :

Баймаков С.В.

В данном комментируемом
договоре с приложениями
просит и прокумерован 511111

Директор *В. В. Коваленко*

