

Муниципальное образование «город Черемхово»
Администрация
Управление экономического развития территории
Отдел по труду и управлению охраной труда

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ

К коллективному договору
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Школа № 4 г. Черемхово»
на 2017 – 2020 годы

Дата заключения коллективного договора: 25.09.2017г.

Поступил на регистрацию: 26.09.2017г.


Дата регистрации: 02.10.2017г.

Регистрационный номер: 779

Рекомендации по содержанию коллективного договора:

1. Коллективный договор зарегистрирован без замечаний и рекомендаций.

Консультант отдела по труду
и управлению охраной труда


С. П. Ушаков

Регистрационный лист получил _____


Согласовано:
Председатель первичной профсоюзной
организации МОУ Школа №4
г.Черемхово

Ш
15 09 Шаманова О.Н.
2017 г.

Утверждаю:
Директор
МОУ Школа №4 г.Черемхово
Лбов К.А.
2017 г.



Коллективный договор
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Школа № 4 г.Черемхово»
на 2017 - 2020гг.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию:

в органе по труду _____
Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2017г.

в городской профсоюзной организации:
Регистрационный № 39 от « 09 » 04.08.17 2017г.



Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОУ Школа №4 г.Черемхово (далее – образовательная организация).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации, а также по созданию благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательной организации, в лице председателя первичной профсоюзной организации образовательной организации (далее – профсоюз);
- работодатель в лице его представителя – директора МОУ Школа № 4 г. Черемхово.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания.

Профсоюз обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.12. Стороны определяют следующие формы управления образовательной

организации:

- учет мнения (по согласованию) профсоюза;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.13. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.14.1. Работодатель:

- признавать профсоюз единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с ним иных отношений;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- предоставлять профсоюзу, по его запросам, информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателей заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых решениях по финансированию отдельных направлений сферы деятельности управления образования и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;
- предоставлять возможность представителям профсоюза принимать участие в работе совещаний, педагогических советах и других мероприятиях;
- обеспечивать учет мнения профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

1.14.2. Профсоюз:

- содействовать эффективной работе образовательной организации;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях по трудовым спорам;
- принимать участие в разработке локальных актов образовательной организации и работе созданных при нем комиссий;

- содействовать предотвращению в образовательной организации коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий договор;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников образовательной организации;

- обеспечивать участие представителей профсоюза в проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности и специальной оценке условий труда.

1.15. Решение спорных вопросов, возникающих между работодателем и работниками (их представителями) в социально-трудовой сфере, осуществляется на основе ведения коллективных переговоров.

1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

Раздел 2. Трудовые отношения

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с законодательством РФ, Уставом учреждения. Условия трудового договора не могут быть ухудшены по сравнению с установленным трудовым законодательством, а также с настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Трудовой договор с работником образовательной организации заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ), за исключением случаев предусмотренных ТК РФ.

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытательный срок не устанавливается.

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим ра-

ботникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами в образовательной организации по согласованию с профсоюзом.

Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзом.

2.7. При установлении учителям учебной нагрузки на новый учебный год, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, сокращения количества учащихся.

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

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

2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

- возвращения на работу педагогических работников по окончании длительного отпуска сроком до одного года.

В указанных в подпункте “б” случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

Руководитель образовательной организации, их заместители, руководители структурных подразделений помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору, осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности.

2.10. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, территориальным отраслевым соглашением по образовательным организациям муниципального образования «город Черемхово», коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами образовательной организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель по согласованию с профсоюзом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.3. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения

решения аттестационной комиссией.

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

Стороны договорились считать массовым высвобождение более 3 работников.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников - членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить по согласованию с профсоюзом (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в образовательной организации свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые педагоги, имеющие трудовой стаж менее двух лет.

4.4.2. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в образовательной организации в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

4.4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.4. Работникам, высвобожденным из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами куль-

турных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение 6 месяцев.

4.4.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации (Приложение № 1 к коллективному договору), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюза, а также условиями трудового договора.

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

5.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательной организации к работе в выходные и нерабо-

чие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюза.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

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

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

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466. Работникам, относя-

щимся к категории «младший обслуживающий персонал» и «учебно-вспомогательный персонал» предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней. Всем работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 8 календарных дней в соответствии со ст. 14 Закона «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

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

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

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять работникам неоплачиваемые социальные отпуска в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 3 календарных дня;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;
- по семейным обстоятельствам – не более 10 дней.

5.12.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях ст. 335 ТК РФ и Законом «Об образовании».

5.13. Производить по желанию и письменному заявлению работников замену части их ежегодного отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией по правилам статьи 126 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5.14. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть предоставлен в период летних каникул и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

5.15. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения профсоюза может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не

предусмотренное графиком отпусков.

5.16. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.17. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.18. Время перерыва для отдыха и питания, а также, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

5.19. Дежурство педагогических работников по образовательной организации должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

5.20. В период отмены занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям является рабочим временем педагогических и иных работников образовательной организации.

Раздел 6. Оплата труда и нормы труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Формирование систем оплаты труда работников образовательных организаций, включающих размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляются с учетом:

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

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

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

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

- порядка аттестации работников образовательной организации, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- мнения профсоюза;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании образовательной организации;

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

6.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, Положением об оплате труда работников МОУ Школа № 4 г. Черемхово.

6.3. Фонд оплаты труда работников состоит из базовой общей части и стимулирующей части. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются в соответствии с приложением 7 к Положению об оплате труда работников МОУ Школа № 4 г. Черемхово.

6.4. Выплаты компенсационного характера осуществляются на основании Положения об оплате труда работников МОУ Школа № 4 г. Черемхово.

6.5. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.6. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.7. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме. Выплата заработной платы производится путём перечисления на указанный работником счет в банке. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Заработная плата за первую половину месяца, с 1 по 15 число текущего месяца, выплачивается 20 числа этого месяца.

Заработная плата за вторую половину месяца, с 16 по 30 (31) число текущего месяца, выплачивается 10 числа следующего месяца. Иные денежные выплаты (премии, выплаты стимулирующего характера и т.п.), начисляемые за результаты труда, достижение соответствующих показателей за месяц, квартал, полугодие и год, начисляются после осуществления оценки результатов труда, соответствующих показателей в порядке, установленном локальным нормативным актом и выплачиваются работнику одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца. Материальная помощь работникам выплачивается одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца, за исключением материальной помощи предоставляемой в случае смерти работника, смерти членов семьи работника или дорогостоящего лечения работника или членов семьи работника.

6.8. Образовательная организация вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

6.9. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюза.

6.10. Стороны признают, что в соответствии со ст. 157 ТК РФ:

- время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

- время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

6.11. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.12. 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 в кружках, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

6.13. В случаях, когда системы оплаты труда работников образовательной организации предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

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

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

- при присвоении награды и почетного звания – со дня присвоения награды, почетного звания;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученого звания доцента, профессора - с даты принятия решения о присуждении ученой степени Высшей аттестационной комиссией.

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

6.14. За педагогическими и другими работниками образовательной организации, направляемыми или привлекаемыми в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов, по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата в полном объеме.

6.15. Производить оплату труда работникам, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, согласно законодательству Российской Федерации.

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

Работодатель, с учетом мнения профсоюза, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда .

Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются в размерах согласно приложению 7 к настоящему договору и не должны быть ниже размеров указанных доплат.

6.17. Совместным решением работодателя и профсоюза образовательной организации стимулирующий фонд оплаты труда, а также экономия фонда заработной платы направляются на поощрение (премирование) работников.

6.18. Размеры стимулирующих выплат работникам образовательной организации, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом руководителя образовательной организации. В комиссию по распределению стимулирующих выплат включается представитель профсоюза.

6.19. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.20. В случае несвоевременной оплаты работнику времени ежегодного оплачиваемого отпуска, работник имеет право, на основании письменного заявления, перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок.

6.21. 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, за исключением случаев, предусмотренных статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

6.22. Привлечение работников к выполнению в образовательной организации ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, допускается только с их согласия и за дополнительную оплату.

6.23. Установить надбавку в размере 20% от ставки заработной платы (должностного оклада) сроком на один год победителям, призерам областных конкурсов «Учитель года», «Преподаватель года» и других отраслевых конкурсов профессионального мастерства.

Раздел 7. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

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

7.2. Создает условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к ресурсам библиотечного фонда образовательной организации.

7.3. Создает необходимые условия для работы подразделений организаций общественного питания и медицинских учреждений в целях охраны и укрепле-

ния здоровья работников.

7.4. Педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивает ежемесячную денежную компенсацию в размере, устанавливаемом муниципальным правовым актом администрации г. Черемхово.

7.5. При появлении новых рабочих мест в образовательной организации, в т. ч. и на определенный срок, приоритет в приеме на работу предоставляется работникам, добросовестно работавшим в нем, ранее уволенным из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата.

Раздел 8. Условия и охрана труда

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников образовательной организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

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

8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств образовательной организации.

8.4. 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 № 6).

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

8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательной организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На

это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

8.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

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

8.10. Создать в образовательной организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза.

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

8.12. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских 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.

8.14. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.15. Оборудовать комнату для отдыха работников.

8.16. Финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда осуществляется в порядке, установленном законодательством.

8.17. Принимать согласованные меры, направленные:

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

- на обеспечение финансирования мероприятий по охране труда, в соответствии с пунктом 3 статьи 9 Закона Иркутской области от 23 июля 2008 № 58-ОЗ «Об охране труда в Иркутской области»;

- на проведение в образовательной организации обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и отдельных категорий работников, в том числе за счет средств социального страхования;
- организацию и проведение в образовательной организации обучения специальной оценки условий труда;
- проведение административно-общественного контроля по охране труда;
- обеспечение деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов образовательных организаций;
- обеспечение обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве.

8.18. Принимать участие в городских смотрах-конкурсах по охране труда, днях охраны труда, семинарах-совещаниях, выставках по охране труда.

8.19. Проводить регулярный анализ состояния производственного травматизма и профзаболеваемости среди работников образовательных организаций, с разработкой мер, направленных на их профилактику.

8.20. Профсоюз обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников образовательной организации;
- проводить работу по оздоровлению работников и их детей.

Раздел 9. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза

9.1. Стороны обращают внимание на то, что работодатель обязан:

9.1.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в образовательной организации.

9.1.2. Предоставлять профсоюзу, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении образовательных организации, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.1.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания.

9.1.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1% от заработной платы работников, из них 21% на счет областной организации Профсоюза, 79% на счет городской организации профсоюза. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

9.1.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

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

9.2.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в организациях - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.2.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных организаций учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.2.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательной организации совместных с работодателями комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в

интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

9.2.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в своей организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом.

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюза.

9.4. Взаимодействие руководителя с профсоюзом осуществляется посредством:

- учета мнения профсоюза (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профсоюза (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

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

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

9.5. С учетом мнения профсоюза производится:

- установление системы оплаты труда;
- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за исключением оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- утверждение должностных обязанностей работников;

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;
- изменение существенных условий труда.

9.6. С учетом мотивированного мнения профсоюза производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
- нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательной организации;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью учащегося.

9.7. По согласованию с профсоюзом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;

- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

- принятие Положений о дополнительных отпусках.

9.8. С согласия профсоюза производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профсоюза;

- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2, работников, являющихся членами профсоюза.

9.9. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов профсоюза в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Раздел 10. Обязательства профсоюза

10. Профсоюз обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменений норм труда (тарификации), охраной труда и т.д.

10.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

10.5. Участвовать в работе комиссии образовательной организации по распределению фонда стимулирования, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.6. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательной организации.

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Текущий контроль исполнения настоящего коллективного договора осуществляется сторонами на протяжении всего срока его действия.

11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Директор
МОУ Школа №4 г.Черемхово
_____ Лбов К.А.
«__» _____ 2017 г.

Председатель первичной профсоюзной
организации МОУ Школа №4
г.Черемхово
_____ Шаманова О.Н.
«__» _____ 2017 г.

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников МОУ Школа № 4 г. Черемхово.
3. План мероприятий по охране труда.
4. Соглашение администрации и профсоюзной организации учреждения по охране труда.
5. Перечень профессий для обязательного прохождения предварительных и периодических медицинских осмотров.
6. Перечень профессий и нормы выдачи спецодежды и средств индивидуальной защиты.
7. Перечень компенсационных доплат и повышений ставок заработной платы работников образовательных организаций.

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
муниципального общеобразовательного учреждения
«Школа № 4 г. Черемхово»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» 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 в МОУ Школа № 4 г. Черемхово (далее – образовательная организация).

1.2. В трудовых отношениях с работником образовательной организации работодателем является образовательная организация в лице директора учреждения.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Прием на работу в образовательную организацию осуществляется на основании трудового договора.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- 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 (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного

преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

2.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.4. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.5. Педагогической деятельностью в образовательной организации имеют право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.6. К педагогической деятельности не допускаются лица в соответствии со статьей 331 и 351.1 ТК РФ.

2.7. К трудовой деятельности в образовательной организации не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно как и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

2.8. 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.

2.9. Организацию указанной работы осуществляет лицо, уполномоченное работодателем, которое также знакомит работника:

- с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией (совместно с руководителем соответствующего структурного подразделения либо лицом, которому в соответствии с должностной инструкцией непосредственно подчиняется работник);

- с инструкциями по технике безопасности, охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности;

- с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

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

2.11. 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.

2.12. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.13. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.14. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

2.15. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным статьями 77, 81, 83 Трудового кодекса Российской Федерации. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником образовательной организации являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося.

2.16. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.17. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.18. 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 или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.19. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. 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.

2.20. Расторжение срочного трудового договора с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями производится с учетом требований, установленных статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

2.23. 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 Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.24. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.25. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

3.1. Работники образовательной организации имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. Выплата заработной платы производится путём перечисления на указанный работником счет в банке. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Заработная плата за первую половину месяца, с 1 по 15 число текущего месяца, выплачивается 20 числа этого месяца. Заработная плата за вторую половину месяца, с 16 по 30 (31) число текущего месяца, выплачивается 10 числа следующего месяца. Иные денежные выплаты (премии, выплаты стимулирующего характера и т.п.), начисляемые за результаты труда, достижение соответствующих показателей за месяц, квартал, полугодие и год, начисляются после осуществления оценки результатов труда, соответствующих показателей в порядке, установленном локальным нормативным актом и выплачиваются работнику одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца. Материальная помощь работникам выплачивается одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца, за исключением материальной помощи предоставляемой в случае смерти работника, смерти членов семьи работника или дорогостоящего лечения работника или членов семьи работника;

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

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

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

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

- участие в управлении образовательной организации в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах;

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

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

- защиту в соответствии с законодательством Российской Федерации своих персональных данных, хранящихся у работодателя;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Педагогические работники образовательной организации пользуются следующими академическими правами и свободами:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном образовательной организацией, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в образовательной организации;
- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами образовательной организации, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными

актами;

- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.3. Академические права и свободы, указанные в п.3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников.

3.4. Педагогические работники образовательной организации имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;

- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и региональными законодательными актами, трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Педагогические работники образовательной организации, участвующие по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы. Указанным работникам предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. Директору, заместителям директора, руководителям структурных подразделений и их заместителям предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

3.7. Работники образовательной организации обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

3.8. Педагогические работники образовательной организации обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утверждённым в образовательной организации;
- уважать честь и достоинство учащихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у учащихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у учащихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- учитывать особенности психофизического развития учащихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать устав образовательной организации.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право:

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

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать заработную плату путём перечисления на указанный работником счет в банке. Заработная плата выплачивается работникам не реже

чем каждые полмесяца в денежной форме. Заработная плата за первую половину месяца, с 1 по 15 число текущего месяца, выплачивается 20 числа этого месяца. Заработная плата за вторую половину месяца, с 16 по 30 (31) число текущего месяца, выплачивается 10 числа следующего месяца. Иные денежные выплаты (премии, выплаты стимулирующего характера и т.п.), начисляемые за результаты труда, достижение соответствующих показателей за месяц, квартал, полугодие и год, начисляются после осуществления оценки результатов труда, соответствующих показателей в порядке, установленном локальным нормативным актом и выплачиваются работнику одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца. Материальная помощь работникам выплачивается одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца, за исключением материальной помощи предоставляемой в случае смерти работника, смерти членов семьи работника или дорогостоящего лечения работника или членов семьи работника;

- соблюдать требования при получении и обрабатывать персональные данные работников в соответствии с требованиями законодательства;

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

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

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

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении образовательной организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;

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

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

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими

трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации.

5.3. В соответствии с приложением к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» педагогическим работникам образовательной организации в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

- продолжительность рабочего времени – согласно пункту 1 приложения 1 указанного приказа;

- норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) – согласно пункту 2 приложения 1 указанного приказа;

- норма часов педагогической работы за ставку заработной платы – согласно пункту 2 приложения 1 указанного приказа.

5.4. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников образовательной организации установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования (далее – работников, ведущих преподавательскую работу) норма часов педагогической работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними, в том

числе «динамический час» для учащихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых педагогическими работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

5.5. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом образовательной организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение педагогической работы регулируется расписанием учебных занятий.

5.6. При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном настоящими Правилами.

5.7. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, 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 программой;

- работа на общих собраниях работников образовательной организации;

- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

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

- периодические кратковременные дежурства в образовательной организации в период образовательного процесса;

- дежурства на внеурочных мероприятиях, плановых и внеплановых мероприятиях, проводимых в образовательной организации;

- 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.).

5.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по образовательным программам, реализуемым в образовательной организации, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

5.9. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе образовательной организации, за исключением случаев уменьшения количества учащихся и часов по учебным планам и программам.

5.10. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

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

5.12. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов педагогической работы, если оно превышает норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

5.13. Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой учителя должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

5.14. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательная организация осуществляет свою деятельность), свободные от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.15. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

5.16. Режим рабочего времени педагогических работников в каникулярный период, в период отмены для учащихся учебных занятий по санитарно-

эпидемиологическим, климатическим основаниям, а также при проведении туристских походов, экскурсий, экспедиций и путешествий устанавливается локальными актами образовательной организации.

5.17. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.18. Всем работникам образовательной организации обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с учащимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

5.19. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.20. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.21. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.22. Когда по условиям работы в образовательной организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной 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 года.

5.23. Отдельным категориям работников образовательной организации в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности.

5.24. Работникам образовательной организации предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.25. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466.

Работникам, относящимся к категории «младший обслуживающий персонал» и «учебно-вспомогательный персонал» предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней. Всем работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 8 календарных дней в соответствии со ст. 14 Закона «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

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

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

5.28. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.29. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.30. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

5.31. 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.

5.32. 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.

5.33. 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 образовательной организации.

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

5.35. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует работодателя и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу после болезни.

5.36. Отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работникам образовательной организации в порядке, установленном статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с территориальным тарифным соглашением.

6. ПООЩРЕНИЯ ЗА ТРУД

6.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

Поощрения оформляются приказом (постановлением, распоряжением) работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

6.2. Работники образовательной организации могут представляться к присвоению почетных званий, награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Министерства образования Иркутской области и управления образованием администрации города Черемхово, представляться к другим видам поощрений.

7. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

7.1. 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.

7.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

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

7.4. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

представительного органа работников.

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

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

7.8. Приказ 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 (постановлением, распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.9. 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 непосредственного руководителя или представительного органа работников.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Образовательная организация имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

8.2. Ответственность педагогических работников устанавливаются статьей 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального общеобразовательного учреждения
«Школа № 4 г. Черемхово»

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Школа № 4 г. Черемхово (далее - Положение) определяет порядок оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Школа № 4 г. Черемхово» (далее – образовательная организация) и включает в себя:

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

1.2. Система оплаты труда работников Школы № 4 г. Черемхово устанавливается с учетом мнения профсоюза.

1.3. Размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников устанавливаются в размере не ниже соответствующих рекомендованных минимальных размеров окладов (ставок), утвержденных настоящим Положением (приложение 1, 3, 4, 5).

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

1.5. Заработная плата работника образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св, \text{ где}$$

ЗП- заработная плата;

ДО - должностной оклад;
Кв- компенсационные выплаты;
Св- стимулирующие выплаты.

1.6. Должностной оклад работника образовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = О + О \times КП + О \times КПП + ДПК$, где

О - размер оклада (ставки) по занимаемой должности;

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности;

КПП - персональный повышающий коэффициент;

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание.

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

1.7. Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается педагогическим работникам образовательной организации, имеющим награды и почетные звания в соответствующей отрасли, установленные законодательством СССР, союзных республик и Российской Федерации в размере 0,15 от оклада (ставки) по занимаемой должности.

1.8. Повышающий коэффициент к окладу (ставке) по занимаемой должности устанавливается за наличие квалификационной категории педагогических работников и руководителей структурных подразделений.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем образовательной организации для работников образования по должностям, не подлежащим аттестации.

Повышающий коэффициент к окладу (ставке) по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

1.9. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач и других факторов, утвержденных локальным актом образовательной организации, согласованным с профсоюзом.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении каждого работника.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при определении размеров иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к

окладу (ставке), установленного с учетом занимаемой должности и квалификационной категории, определяется путем умножения оклада на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) может устанавливаться на определенный период времени (месяц, квартал, год).

1.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (ставкам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством или нормативными правовыми актами Иркутской области.

К заработной плате работникам применяются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области, в размерах, установленных в соответствии с законодательством РФ и Иркутской области:

- районный коэффициент – 1,3;
- процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы в южных районах Иркутской области – 30 %, устанавливаются в соответствии со ст. 148 ТК РФ.

Иные виды выплат компенсационного характера применяются к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

1.11. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Образовательная организация производит индексацию заработной платы в порядке, установленном действующем законодательством субъекта Российской Федерации, в соответствии с муниципальными правовыми актами.

Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА

Глава 1. Работники образования

2.1.1. Размеры окладов (ставок) работников образовательной организации, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

2.1.2. Повышающий коэффициент к окладу (ставке) по занимаемой должности за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, отнесенным к ПКГ должностей педагогических работников, руководителей структурных подразделений (Приложение 1).

2.1.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Размер персо-

нального повышающего коэффициента - до 3,0.

2.1.4. Работнику, имеющему высшее педагогическое образование, устанавливается персональный повышающий коэффициент в размере 0,1 к окладу (ставке) по занимаемой должности.

2.1.5. Молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных учреждениях, персональный повышающий коэффициент устанавливается в течение первых трех лет работы в размере 0, от оклада (ставки) по занимаемой должности.

Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются:

- наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;
- фактическая работа по специальности в образовательной организации.

2.1.6. Надбавка в размере 20% от ставки заработной платы (должностного оклада) устанавливается сроком на один год победителям, призерам областных конкурсов «Учитель года», «Преподаватель года» и других отраслевых конкурсов профессионального мастерства.

Глава 2. Общеотраслевые должности служащих

2.2.1. Размеры окладов (ставок) работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

2.2.2. Работникам, занимающим должности служащих, предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к окладу.

2.2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов, утвержденных локальным актом образовательной организации. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Глава 3. Руководитель образовательного учреждения, его заместители

2.3.1. Зарплата руководителя образовательной организации и его заместителей (далее – руководящие работники) состоит из должностного оклада и дополнительного повышающего коэффициента за ученую степень и звание, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в трудовом договоре.

2.3.2. Должностной оклад руководителя устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала образовательной организации и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в определенном законодательством Российской Федерации порядке. Вновь назначаемым руководителям устанавливается кратность не менее

2,2 размеров средней заработной платы основного персонала.

2.3.3. Руководящим работникам образовательной организации, имеющим награды и почетные звания в соответствующей отрасли, установленные законодательством СССР, союзных республик и Российской Федерации, устанавливается персональный повышающий коэффициент в размере 0,15 от оклада(ставки) по занимаемой должности.

2.3.4. Должностные оклады заместителей руководителя образовательной организации устанавливаются на 20-40% ниже должностного оклада руководителя.

2.3.5. Размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера и премий руководителю образовательной организации устанавливаются управлением образования администрации города Черемхово.

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя устанавливает руководитель образовательной организации в соответствии с настоящим Положением.

2.3.6. Премирование руководителя производится управлением образования администрации города Черемхово с учетом результатов деятельности образовательной организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательной организации за счет лимитов бюджетных обязательств до 3 %, предусмотренных на оплату труда работников образовательной организации.

Глава 4. Общеотраслевые профессии рабочих

2.4.1. Размеры окладов (ставок) рабочих образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ (Приложение 2).

2.4.2. Рабочим предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к окладу (ставке) по занимаемой должности.

2.4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) по занимаемой должности устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов, утвержденных локальным актом образовательной организации. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. В соответствии с условиями осуществления трудовой деятельности работникам образовательной организации устанавливаются компенсационные выплаты (Приложение 3).

В образовательной организации осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом;
- выплаты за специфику работы в отдельных образовательных организациях.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по согласованию с профсоюзом.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

Раздел IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. С целью усиления материальной заинтересованности работников образовательной организации в повышении качества выполняемых задач, своевременном, добросовестном и инициативном исполнении должностных обязанностей, повышении уровня ответственности за порученный участок работы, а также при выполнении заданий особой важности и сложности, в образовательной организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера (Приложение 4).

Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяется как в баллах, так и в твердой денежной сумме для разовых выплат (в данном случае

расчет стимулирующих выплат установлен с учетом районного коэффициента и надбавок за непрерывный стаж работы на предприятиях, в учреждениях и организациях, расположенных в южных районах Иркутской области).

4.2. В качестве показателей оценки результативности труда работников образовательной организации, за выполнение которых устанавливаются стимулирующие выплаты, определены:

- успешное и добросовестное выполнение своих должностных обязанностей;
- высокие результаты работы;
- выполнение заданий особой важности и сложности;
- разумная инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем, выполнение срочных работ, требующих повышенного внимания);
- выплаты за выполнение особо срочных работ;
- компетентность работника в принятии решений;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательной организации в условиях нестандартной ситуации;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ.

Максимальный размер премии не ограничен. Единовременные премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями, их размер имеет конкретное выражение.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в соответствии с данным Положением.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель образовательной организации, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в образовательной организации с участием профсоюза, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от иной, приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда.

При этом следует учитывать, что объем средств на указанные выплаты должен составлять до 25% средств, направленных на оплату труда.

4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, носят как накопительный, так и разовый характер. Причем фонд стимулирующих выплат накопительного характера распределяется 2 раза в год и со-

ставляет 75% общего фонда стимулирующих выплат, фонд стимулирующих выплат разового характера распределяется ежемесячно.

4.5. Разовые ежемесячные или по итогам календарного года, при наличии фонда экономии заработной платы, стимулирующие выплаты носят временный характер, связаны с итогами работы, возможными достижениями, сложно прогнозируемыми в планируемый период, и направлены:

- на стимулирование особой ответственности и инициативы, существенно влияющих на повышение качества деятельности учреждения;
- на усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества, эффективности, результативности труда и т.д.

Основанием для разовых стимулирующих выплат не могут быть показатели, за которые работникам устанавливаются накопительные (постоянные) стимулирующие выплаты в соответствии с утвержденными критериями и показателями оценки качества труда работников.

4.6. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, должен отвечать уставным задачам деятельности образовательной организации и критериям оценки деятельности работников.

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

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
образовательного учреждения
«Школа № 4 г. Черемхово»

**Размер повышающего коэффициента
за наличие квалификационной категории педагогических работников
и руководителей структурных подразделений**

Наименование должности	Размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию
Педагог дополнительного образования	0,1 – для второй категории 0,3 – для первой категории 0,5 – для высшей категории
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Педагог-психолог	
Воспитатель ГПД	
Учитель	
Учитель-логопед	

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
образовательного учреждения
«Школа № 4 г. Черемхово»

Размеры окладов (ставок) работников образования
Общепрофессиональные профессии рабочих

Наименование должности (профессии)	Размер оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	2981–
Подсобный рабочий	1 квалификационный разряд, 3080 –
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2 квалификационный разряд, 3377–
Буфетчица	3 квалификационный разряд
Сторож (вахтер)	3575–
Гардеробщик	4 квалификационный разряд
Дворник	
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений	

Согласовано:
Председатель первичной профсоюзной
организации МОУ Школа №4
г. Черемхово

_____ Шаманова О.Н.
«__» _____ 2017 г.

Утверждаю:
Директор
МОУ Школа №4 г. Черемхово
_____ Лбов К.А.

«__» _____ 2017 г.

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
общеобразовательного учреждения
«Школа № 4 г. Черемхово»

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

1. Работникам образовательной организации, занятым на работах с особо тяжелыми, опасными для здоровья и иными особыми условиями труда, осуществляется повышение тарифных ставок (окладов).

1.1. На 15 - 20% оклада (ставки) - за работу в специальных (коррекционных) классах (группах) для обучающихся воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития).

Размер этого повышения определяется руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзом в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися, имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении.

1.2. На 20% - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья.

1.3. На 15 % оклада (ставки) – руководителю образовательной организации при наличии специальных (коррекционных) классов (групп) для обучающихся с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении.

2. В случаях, когда работнику предусмотрено повышение оклада (ставки) по двум и более основаниям (в процентах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из оклада (ставки) без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады (ставки) повышаются на размеры их новых процентов, а затем на размеры их повышений в абсолютных величинах.

3. Работникам образовательной организации, работающим в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты компенсационного характера.

3.1. За работу в ночное время работникам производится доплата в размере 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

3.2. За работу на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда – 12 - 24% к окладу (ставке) по занимаемой должности по результатам специальной оценки условий труда (Приложение № 6 к коллективному договору).

3.3. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном разме-

ре, либо, по желанию работника, ему может быть представлен другой день отдыха.

3.4. За совмещение профессий (должностей) исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зоны обслуживания, увеличения объема работ производится доплаты.

Размеры данных доплат устанавливаются руководителем образовательной организации по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются, однако общая сумма доплат не должна превышать экономии по фонду заработной платы.

4. Работникам образовательной организации устанавливаются следующие доплаты компенсационного характера от оклада (ставки) за работу, не входящую в должностные обязанности работника, непосредственно связанную с образовательным процессом.

4.1. Учителям за классное руководство, при отсутствии в учреждении должности классного воспитателя, оплата производится из расчета 100 руб. за каждого обучающегося, но не более 2500 руб.

4.2. Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей, независимо от учебной нагрузки – 15% от оклада (ставки) по занимаемой должности.

4.3. Учителям 5 – 9 классов за проверку письменных работ от оклада (ставки) по занимаемой должности:

- по русскому языку, родному языку и литературе – 15 % от оклада (ставки) по занимаемой должности;

- по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению – 10 % от оклада (ставки) по занимаемой должности;

- по географии, истории, информатике, обществознанию – 5% от оклада (ставки) по занимаемой должности.

4.4. В классах (классах-комплектах) образовательных учреждений всех типов и наименований с числом обучающихся менее 15 человек оплата за проверку письменных работ производится в размере 50% от оклада (ставки) по занимаемой должности.

Данный порядок применяется при делении классов на подгруппы.

4.5. Учителям за заведование учебными кабинетами – 10 % от оклада (ставки) по занимаемой должности.

4.6. Учителям за заведование учебными мастерскими – 20 % от оклада (ставки) по занимаемой должности.

4.7. Учителям за заведование музейными комнатами – 10 % от оклада (ставки) по занимаемой должности.

4.8. За внеклассную работу:

- от 10–19 классов-комплектов – 25% от оклада (ставки) по занимаемой должности;

- от 20–29 классов-комплектов – 50% от оклада (ставки) по занимаемой должности.

4.9. Заведующему библиотекой за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников:

- от 1000 экземпляров до 4000 – 15 % от оклада (ставки) по занимаемой должности;

- свыше 4000 экземпляров – 20 % от оклада (ставки) по занимаемой должности.

4.10. Работникам образовательной организации за руководство методическими объединениями – от 5 до 10 % от оклада (ставки) по занимаемой должности.

4.11. Работникам образовательной организации за руководство городскими методическими объединениями – до 25% от оклада (ставки) по занимаемой должности.

4.12. Педагогическим и другим работникам образовательного учреждения за работу по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, не входящую в круг должностных обязанностей – от 10% до 15% от

оклада (ставки) по занимаемой должности.

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной
организации МОУ Школа №4
г.Черемхово

_____ Шаманова О.Н.
«__» _____ 2017 г.

Утверждаю:

Директор
МОУ Школа №4 г.Черемхово
_____ Лбов К.А.

«__» _____ 2017 г.

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
общеобразовательного учреждения
«Школа № 4 г. Черемхово»

ПОРЯДОК
распределения стимулирующего фонда оплаты труда на основании оценки эф-
фективности и результативности деятельности работников
МОУ Школа №4 г. Черемхово

1. Общие положения

1.1 Настоящий Порядок разработан на основе Методических рекомендации по определению размера стимулирующих надбавок к заработной плате работникам образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации города Черемхово, на основе оценки эффективности деятельности.

1.2. Порядок направлен на реализацию модели «эффективного контракта», повышение качества образования, развитие творческой активности и инициативы работников при выполнении поставленных задач в условиях модернизации образования. Порядок предусматривает единые подходы к оценке качества образования в организациях, расположенных на территории города Черемхово, что должно обеспечить его дальнейшее повышение.

1.3. В основе дифференцированного исчисления размера стимулирующей надбавки работнику образовательной организации лежит оценка результатов его деятельности.

2. Показатели качества образования для оценки результатов деятельности
работников образовательной организации

2.1. При оценке результативности профессиональной деятельности работников образовательной организации, при установлении стимулирующих выплат оценивается деятельность работников *(на основе оценки достижений обучающегося, педагога)* по повышению качества результатов образования, их вклад в повышение качества образовательного процесса, их участие в развитии условий организации образовательного процесса.

3. Критерии эффективности деятельности работников ОО

3.1. Критерии эффективности деятельности работников разрабатываются для каждой долж-

ности с учетом ее специфики.

4. Оценка результатов деятельности //методика расчета размера стимулирующей надбавки

4.1.Оценка результативности деятельности работников образовательной организации производится **два раза в год** за период с сентября по декабрь (в **январе**) и с января по **июнь** (в июне). Для этого **каждый** работник организации **самостоятельно** заполняет карту результативности своей деятельности за отчётный период и сдаёт её для **выверки** и подсчёта баллов.

4.2. Для подсчёта баллов приказом руководителя создаётся комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда. В состав комиссии могут быть включены заместители **директора школы**, руководители методических объединений, творческих групп, председатель первичной **профсоюзной** организации работников **образовательной организации**.

Комиссия возглавляется директором школы. **Членами комиссии производится** выверка и подсчёт баллов **каждому работнику организации за период**, по результатам которого **устанавливается выплата стимулирующего** характера.

Оценку эффективности работы заместителей директора школы осуществляет сам директор школы по согласованию с управлением образования.

4.3. Симулирующий фонд оплаты труда в образовательной организации состоит из двух частей:

- стимулирующие надбавки (таблица №1), распределяемые по бальной системе один раз в полугодие (составляет 75%);

- единовременные выплаты (таблица №2), распределяемые ежемесячно при наличии фонда на поощрение работников за выполнение поручений управления образования и **администрации** образовательной организации, конкретные достижения по повышению качества образования, методическую активность, награждение различными наградами (**составляет 25%**).

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории работников (заместителей директора школы, педагогических работников, учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал), делится на фактически набранную сумму баллов для получения денежного веса одного балла. Для работников разных категорий получается свой денежный **вес каждого** балла (в рублях). Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер **выплаты стимулирующего** характера конкретного работника на текущий период.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяется как в баллах, так и в твердой денежной сумме для разовых выплат (в данном случае расчет стимулирующих выплат установлен с учетом районного коэффициента и надбавок за непрерывный стаж работы на предприятиях, в учреждениях и организациях, расположенных в южных районах Иркутской области).

4.4. В случае нахождения **работника в отпуске** (учебном, очередном), **отсутствия** его на работе по нетрудоспособности и другим причинам, стимулирующие надбавки рассчитываются пропорционально отработанному периоду.

4.5. Баллы выставляются за конкретные показатели работы на полугодовой срок и могут быть изменены **по** его истечению, если качество работы работника **изменилось**. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности работника и служит основанием для установления максимальной **надбавки**.

Размер **стимулирующей** надбавки устанавливается **на** полугодовой срок и выплачива-

ется **ежемесячно в равных долях**.

4.6. Для младшего обслуживающего и вспомогательного персонала допускается ежемесячное определение размера стимулирующих **надбавок** в денежном **выражении** путем суммирования **надбавок** по различным критериям качества работы.

4.7. Стимулирующие выплаты могут быть **сняты полностью** или уменьшены на основании приказа руководителя образовательной организации, с учетом **мнения представительного органа** в случаях, если:

- педагог имеет замечание за нарушение **педагогической** этики;
- работником допущены нарушения дисциплины труда;
- в отношении работника поступали обоснованные **жалобы со стороны родителей** (законных представителей) и прочих лиц;
- имелись случаи **травматизма обучающихся** во время образовательного процесса у данного педагога;
- работником допущено несвоевременное выполнение заданий или некачественное выполнение своей **работы** на **основании** документов, **подтверждающих указанные** факты (докладные, акты, приказы и другие).

4.8. Лишение **работника стимулирующих надбавок (полностью или частично)** производится на основании приказа руководителя образовательной организации. Приказы об установлении, снятии, уменьшении стимулирующих выплат доводятся до сведения работников под роспись в установленные, законом сроки (три дня).

4.9. В случае, **если часть стимулирующих** выплат **работникам школы** будет выплачена **по** тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с представительным органом, перераспределение средств внутри организации.

4.10. В случае не согласия с размером стимулирующих выплат (количеством баллов) любой **работник** может подать **заявление в комиссию по** распределению **фонда** для повторного **рассмотрения** результатов **его деятельности**.

4.11. Документы **по** распределению **стимулирующих** выплат (карты результативности, итоговый протокол оценки результативности, протоколы заседаний конфликтной комиссии и др.) **хранятся** в документах организации **в течение трех лет**.

4.12. В Порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда могут вноситься дополнения и изменения, связанные с производственной необходимостью, изменениями в системе оценки качества образования организации и (или) изменением в законодательстве. Внесение изменений в Порядок осуществляется в установленном порядке в соответствии с законодательством РФ.

5. Порядок расчета стимулирующих выплат работникам ОО по итогам работы за год

5.1. Единовременные стимулирующие выплаты по итогам работы за год выплачиваются при наличии фонда экономии заработной платы в соответствии с критериями эффективности деятельности работников для каждой должности с учетом ее специфики (таблица №3).

Таблица 1

Перечень критериев и показателей эффективности профессиональной деятельности работников образовательной организации, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, накопительного характера

Заместитель директора школы по УВР

№	Показатели деятельности	Критерии	Количество баллов
1.	Результаты ОГЭ по математике: Средний балл ОГЭ	• Значение равно или выше регионального значения	2
		• Ниже регионального значения, но отмечается позитивная динамика показателя по сравнению с прошедшим годом	1
		• Ниже регионального значения, но отмечается отрицательная динамика показателя	0
2.	Результаты ОГЭ по русскому языку: Средний балл ОГЭ	• Значение равно или выше регионального значения	2
		• Ниже регионального значения, но отмечается позитивная динамика показателя по сравнению с прошедшим годом	1
		• Ниже регионального значения, но отмечается отрицательная динамика показателя	0
3.	Реализация мероприятий по повышению уровня квалификации педагогических кадров	Доля аттестованных учителей из числа проходивших аттестацию в отчетный период:	
		• 100%	1
		• менее 100%	0
		Дополнительно за повышение % аттестованных на 1 и высшую категорию в отчетный период	1
4.	Образовательные результаты учащихся по итогам полугодия (года) качество обучения:	• Выше среднего муниципального значения	2
		• На уровне среднего муниципального значения при наличии положительной динамики по сравнению с предыдущим периодом	1
		• Ниже среднего муниципального значения	0
5.	Количество уроков, пропущенных без уважительной причины, в рас-	• Снижение значения по сравнению с предыдущим периодом • Увеличение значения или отсутствие ди-	1

	чете на Лучшего (за полугодие).	намики по сравнению с предыдущим периодом	0
6.	Доля выпускников 9-х классов, получивших аттестаты	99-100% 98-96% 95 % и менее	2 1 0
7.	Сохранность контингента учащихся с 1 по 9 класс	<ul style="list-style-type: none"> Отсутствие "отсева" за рассматриваемый период Наличие отсева за рассматриваемый период 	1 0
8.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов.	Доля педагогов в возрасте до 30 лет: <ul style="list-style-type: none"> % выше муниципального значения ниже муниципального уровня 	1 0
9.	Состояние делопроизводства по результатам контрольных мероприятий УО и руководителя ОО	<ul style="list-style-type: none"> Нет замечаний Единичные замечания Делопроизводство не соответствует предъявляемым требованиям 	2 1 0
10.	Эффективность работы с сайтом ОО: Наполнение сайта ОО по результатам проверок ТРЦ	<ul style="list-style-type: none"> 90-100% 80-89 % менее 80% 	2 1 0
11.	Травматизм учащихся во время уроков	Наличие случаев травматизма школьников Отсутствие травматизма	0 1
12.	Результативность сопровождения педагогических работников по подготовке к обследованию на ТМПК неуспевающих учащихся и детей с ОВЗ	положительная динамика своевременно обследованных учащихся стабильное значение отрицательная динамика	2 1 0
		Итого:	

Заместитель директора школы по НМР

№	Показатели деятельности	Критерии	Количество баллов
1.	Реализация организацией инновационных проектов, программ различного уровня	Демонстрация лучших образовательных практик (проведение семинаров, презентационных площадок и др.): <ul style="list-style-type: none"> на федеральном и межмуниципальном уровне на муниципальном уровне 	2 1
2.	Руководство деятельностью пилотной площадки	Наличие трансляции созданного опыта работы: <ul style="list-style-type: none"> на межмуниципальном и региональном 	

	по реализации ФГОС	уровне • на муниципальном уровне	2 1
3.	Реализация мероприятий по сопровождению молодых педагогов.	Доля педагогов в возрасте до 30 лет: • % выше муниципального значения • ниже муниципального уровня	1 0
4.	Состояние делопроизводства по результатам контрольных мероприятий УО и руководителя ОО	• нет замечаний • единичные замечания • делопроизводство не соответствует предъявляемым требованиям	2 1 0
5.	<p>Результаты участия ОО в муниципальной НПК (во 2 полугодии): % педагогов первой и высшей квалификационной категории, подготовивших призеров и победителей НПК</p> <p>Результаты участия ОО в муниципальном этапе Всероссийской предметной олимпиады (в 1 полугодии учебного года): % педагогов первой и высшей квалификационной категории, преподающих в 7-11 классах и подготовивших призеров и победителей олимпиады.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • более 85% • от 50 до 84% • менее 50% +дополнительно за 1-3 место в муниципальном рейтинге	2 1 0 1
		<ul style="list-style-type: none"> • более 65% • от 25 до 64% • менее 25% 	2 1 0
6.	Участие педагогов ОО в редакционно-издательской деятельности (муниципальные методические издания)	• на муниципальном уровне	1
7.	Очное представление опыта работы педагогов на региональном или межмуниципальном уровне	• да • нет	1 0
8.	% участия педагогов ОО в муниципальных профессиональных конкурсах от	<ul style="list-style-type: none"> • в 80-100% • в 50-79% • в менее 50% 	2 1 0

	их общего количества (общее количество конкурсов принимается за 100%)	<i>дополнительно: за наличие призеров</i>	1
9.	Количество педагогов - победителей в региональных конкурсных отборах на премию Губернатора Иркутской области и в рамках ПНПО	<ul style="list-style-type: none"> • более 2 педагогов • 1 – 2 педагога • нет педагогов 	2 1 0
10.	Наполнение сайта ОО по результатам проверок ТРЦ	<ul style="list-style-type: none"> • 90-100%, при условии еженедельного освещения содержания и результатов научно-методической деятельности на сайте ОО • 80-89 %, при условии освещения содержания и результатов научно-методической деятельности на сайте ОО не менее 2-х раз в месяц • менее 80% 	2 1 0
11.	Участие в работе муниципальных проектных групп по разработке стратегии научно-методического сопровождения образования города.	(по информации отдела информационно-методического сопровождения УО)	1
Итого:			

Заместитель директора школы по ВР

№ п/п	Показатели деятельности	Критерии	Количество баллов
1.	Количество учащихся, состоящих на учете в ОДН	<ul style="list-style-type: none"> • Снижение % учащихся, состоящих на учете в ОДН по сравнению с предыдущим периодом • Увеличение % учащихся, состоящих на учете в ОДН или отсутствие положительной динамики по сравнению с предыдущим периодом 	1 0
2.	Охват учащихся, состоящих на учете в ОДН, системой дополнительного образования	<ul style="list-style-type: none"> • Увеличение значения по сравнению с предыдущим периодом • Снижение значения по сравнению с предыдущим периодом 	1 0
3.	Количество уроков, пропущенных без уважительной причины, в расчете на учащегося (за	<ul style="list-style-type: none"> • Снижение значения по сравнению с предыдущим периодом • Увеличение значения или отсутствие динамики по сравнению с предыдущим пе- 	1 0

	полугодие)	риодом	
4.	Сохранность контингента учащихся с 1 по 9 класс	<ul style="list-style-type: none"> Отсутствие "отсева" за рассматриваемый период Наличие «отсева» за рассматриваемый период 	1 0
5.	Организация горячего питания школьников: % охвата учащихся горячим питанием	<ul style="list-style-type: none"> % равный региональному значению и выше него % равный муниципальному значению и выше него % ниже муниципального значения 	2 1 0
6.	Состояние делопроизводства по результатам контрольных мероприятий УО и руководителя ОО	<ul style="list-style-type: none"> Нет замечаний Единичные замечания Делопроизводство не соответствует предъявляемым требованиям 	2 1 0
7.	Участие ОО в городской спартакиаде школьников	<ul style="list-style-type: none"> Участие ОО во всех соревнованиях спартакиады и наличие любого количества призовых мест Участие ОО во всех соревнованиях спартакиады Эпизодическое участие ОО в соревнованиях спартакиады 	2 1 0
8.	Создание условий для развития способностей школьников: участие ОО в очных и заочных муниципальных конкурсах и фестивалях Результативность участия в очных муниципальных конкурсах	<ul style="list-style-type: none"> В 80-100% от общего числа муниципальных конкурсов за рассматриваемый период В 51-79% от общего числа муниципальных конкурсов за рассматриваемый период В менее 50 % от общего числа муниципальных конкурсов за рассматриваемый период Наличие призеров Отсутствие призеров	2 1 0 1 0
9.	Участие ОО в областных и федеральных очных и заочных конкурсах, фестивалях	<ul style="list-style-type: none"> Участие и наличие призеров Участие Участие отсутствует 	2 1 0
10.	Эффективность деятельности в ОО органа ученического самоуправления (детской общественной организации)	<ul style="list-style-type: none"> Деятельность органа носит <u>постоянный</u> систематический и практический характер, имеет положительные эффекты; освещается в СМИ, на сайте ОО. Деятельность носит эпизодический характер (реализуется при необходимости, от мероприятия к мероприятию) Орган ученического самоуправления в ОО не действует или существует формаль- 	2 1

		но	0
11.	Реализация ОО инновационных проектов, программ, технологий в области воспитания	Демонстрация инновационных воспитательных практик (проведение семинаров и мастер-классов, участие в презентационных площадках и т.п.) <ul style="list-style-type: none"> • На федеральном, региональном, межмуниципальном уровнях • На муниципальном уровне 	2 1
12.	Очное представление опыта работы отдельных педагогов в сфере воспитания (включая форумы, конференции, профессиональные конкурсы)	<ul style="list-style-type: none"> • На региональном и межмуниципальном уровнях 	1
13.	Освещение содержания и результатов воспитательной деятельности на сайте ОО	<ul style="list-style-type: none"> • Ежедневно • Реже 1 раза в неделю 	1 0
14.	Травматизм учащихся во внеурочное время	Наличие случаев травматизма школьников Отсутствие травматизма	0 1
15.	Организация воспитательной деятельности в каникулярный период, в период летнего оздоровления школьников	<ul style="list-style-type: none"> • 80-100% охват обучающихся ОО данной деятельностью • 51-79% охват обучающихся ОО данной деятельностью • менее 50 % охват обучающихся ОО данной деятельностью 	2 1 0
		Итого	

Заместитель директора школы по АХР

№ п/п	Показатели деятельности	Критерии	Количество баллов
1.	Результаты приемки ОО к началу учебного года (на конец I полугодия учебного года.)	Нет замечаний в акте	2
		Единичные несущественные замечания в акте (1-3)	1
		Свыше 3-х замечаний в акте	0
2.	Сохранность оборудования, инвентаря, здания и сооружений.	Отсутствие случаев повреждения.	1
		Наличие случаев повреждения	0
3.	Своевременная работа с предписаниями надзорных органов	Отсутствие невыполненных предписаний надзорных органов за отчетный период	1
		Наличие невыполненных предписаний надзорных органов за отчетный период	0
4.	Создание условий для бесперебойного функционирования ОО	Своевременное устранение аварийных ситуаций	1
		Несвоевременное устранение аварий	0
5.	Подготовка школы к про-	Ежемесячно более 2-х раз, в т.ч. курсы повы-	2

	ведению крупных мероприятий муниципального и регионального уровней	шения квалификации Не более 2-х раз в месяц Мероприятия на базе ОО не проводились	1 0
6	Управление вспомогательным и обслуживающим персоналом: отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, техники безопасности, качество исполнения трудовых обязанностей	Нет нарушений Есть единичные нарушения Эпизодические нарушения	2 1 0
7.	Привлечение помощи сторонних организаций для обеспечения функционирования ОО	Да Нет	1 0
8.	Организация пропускного режима в ОО	Нет нарушений Есть нарушения	1 0
9.	Состояние делопроизводства по результатам контрольных мероприятий (в том числе заключение договоров)	Нет замечаний Единичные замечания Делопроизводство не соответствует предъявляемым требованиям	2 1 0
10.	Соответствие условий осуществления ОП санитарно-гигиеническим требованиям в ОО.	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию учреждения Наличие замечаний по санитарному состоянию учреждения	1 0
11.	Подготовка школы к ЕГЭ (на конец первого полугодия)	Есть ППЭ Нет ППЭ	1 0
12.	Организация работы котельной	Отсутствие замечаний по работе котельной Наличие замечаний	1 0
13.	Участие в профессиональных конкурсах обслуживающего и вспомогательного персонала, конкурсных отборах на премию губернатора Иркутской области	Наличие победителей, призеров, лауреатов Участие	2 1
		Итого	

Учитель

№	Показатели	Критерий	Количество баллов
1	Результаты внешней экспертизы (мониторинги, контрольные срезы)	выше региональных показателей	3
		выше муниципальных показателей	2
		на уровне муниципальных	1

		ниже муниципального	0
2	Результаты ОГЭ		
2.1	обязательные предметы		
	средний балл	показатели выше или на уровне региональных	10
		показатели выше муниципальных	4
		показатели на уровне муниципальных	2
	успеваемость	100%	6
		менее 100%	0
	Предметы по выбору		
2.2	средний балл (до 50% выпускников/свыше 50% выпускников)	показатели выше или на уровне региональных	4/8
		показатели выше и на уровне муниципальных	2/4
3	Успеваемость по предмету по итогам учебного года	100%	1
		менее 100%	0
4	Качество обученности по итогам учебного года	сохранение качества	1
		снижение качества	0
	Результаты предметных олимпиад (очные)		
5	муниципальный этап	победитель или призёр	4
		лучший результат	3
	региональный этап	победитель или призёр	5
		вошёл в 10 лучших	4
6	Результаты дистанционных олимпиад	наличие победителей и призёров	2
		участие	1
	Результаты НПК (очные)		
7	муниципальный этап	победитель или призёр	4
	региональный этап	победитель или призёр	5
8	Результаты дистанционных НПК	наличие победителей и призёров	2
9	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений.	Отсутствие жалоб	1
		Наличие жалоб	0
10	Результаты интеллектуальных конкурсов, соревнований (очных)	участие	1
	1-2 конкурса	наличие победителей и призёров	2
	3-5 конкурсов	наличие победителей и призёров	3
	более 5 конкурсов	наличие победителей и призёров	4
11	Результаты творческих конкурсов (очных) и спортивных соревнований (ко-	участие	1

	мандный зачёт)		
	1-2 конкурса	наличие победителей и призёров	2
	3-5 конкурсов	наличие победителей и призёров	3
	более 5 конкурсов	наличие победителей и призёров	4
12	Результаты творческих конкурсов (заочных)	наличие победителей и призёров	2
		участие	1

Педагог- психолог

№	Критерии эффективности	Индикаторы	Кол-во баллов
1.	Состояние делопроизводства (по результатам ВШК)	Нет замечаний	2
		Единичные замечания	1
		Есть замечания	0
2.	Сопровождение учащихся с ОВЗ (по результатам ВШК)	Нет замечаний	2
		Единичные замечания	1
		Есть замечания	0
3.	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Отсутствие жалоб	1
		Наличие жалоб	0
4.	Доля учащихся, состоящих на учете в ОДН (%)	Снижение % состоящих на учете в ОДН по сравнению с предыдущим периодом	1
		Увеличение % или отсутствие положительной динамики	0
5.	Сопровождение учащихся "группы риска" (по результатам ВШК)	Нет замечаний	2
		Единичные замечания	1
		Есть замечания	0

Социальный педагог

№	Критерии эффективности	Индикаторы	Кол-во баллов
1.	Уменьшение количества пропусков у учащихся, стоящих на разных видах учета и второгодников	уменьшилось	2
		отсутствие положительной динамики	0
2.	Охват бесплатным питанием детей из малообеспеченных семей (%)	увеличилось	1
		нет увеличения	0
3.	Доля учащихся, состоящих на учете в ОДН (%)	снижение % состоящих на учете в ОДН по сравнению с предыдущим периодом	2
		увеличение % или отсутствие положительной динамики	0
4.	Охват дополнительным образованием детей, состоящих на всех видах учета (%)	85-100 %	2
		65-84 %	1
		менее 65 %	0

5.	Состояние делопроизводства (по результатам ВШК)	Нет замечаний	2
		Единичные замечания	1
		Есть замечания	0

Классный руководитель

№	Критерии эффективности	Индикаторы	Кол-во баллов
1	Уменьшение количества пропущенных уроков без уважительных причин на одного учащегося (в классе)	уменьшилось	1
		Отсутствие положительной динамики	0
2	Организация горячего питания учащихся в классе (охват в %)	88-100%	2
		70-87%	1
		менее 70%	0
3	Организация участия класса в мероприятиях школы (% от их общего количества)	80-100% мероприятий	1
		Менее 80%	0
4	Доля учащихся, состоящих на учете в ОДН (%)	снижение % состоящих на учете в ОДН по сравнению с предыдущим периодом	1
		Увеличение % или отсутствие динамики	0
5	Выполнение учащимися требований к внешнему виду (по результатам контроля и наблюдений членами администрации школы)	отсутствие замечаний	2
		есть замечания	0
6	Организация туристических поездок и экскурсий во внеурочное время	3 поездки в полугодие и более	2
		1-2	1
		0	0

Педагог - организатор

№	Критерии эффективности	Индикаторы	Кол-во баллов
1	Вовлечение учащихся, состоящих на всех видах учета, в творческую и социально-активную деятельность	вовлекаются	1
		не вовлекаются	0
2	Эффективность работы школьного самоуправления	Орган самоуправления активно работает, инициирует собственные идеи и проекты, освещает свою деятельность и т.д.	1
		не работает, действует формально (имитация)	0
3	Участие учащихся в творческих конкурсах и мероприятиях муниципального и регионального уровня в % от	80-100%	2
		60-79%	1
		Менее 60%	0

	общего их количества	Дополнительно за наличие призовых мест	От 1 до 2-х баллов
--	----------------------	--	--------------------

Педагог дополнительного образования

№	Критерии эффективности	Индикаторы	Кол-во баллов
1	Сохранение контингента	95-100%	2
		менее 90-94%	1

Учитель-логопед

№	Критерии эффективности	Индикаторы	Кол-во баллов
1.	Результативность коррекционной работы с учащимися (по результатам мониторинга)	Наличие положительной динамики	2
		Отсутствие положительной динамики	0
2.	Удовлетворенность родителей и учителей начальных классов результатами работы специалиста (%)	Свыше 90%	2
		80-89%	1
		менее 80%	0

Библиотекарь

№ п/п	Критерии эффективности	Индикаторы	Кол-во баллов
1.	Обеспеченность учебниками	100%	2
		90-100%	1
		менее 90%	0
2.	Автоматизация библиотечных процессов	да	2
		нет	0
3.	Реализация плана работы библиотеки в соответствии с задачами школы при условии высокого качества проведения мероприятий	100%	2
		90-99%	1
		Менее 90%	0

Таблица 2

Перечень критериев и показателей эффективности профессиональной деятельности работников образовательных учреждений, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, разового характера

Младший обслуживающий и учебно-вспомогательный персонал

№ п/п	показатели	сумма
1	Отсутствие замечаний по качеству выполнения должностных обязанностей.	до 2000 руб.
2	Выполнение непредвиденных и срочных работ, интенсивность труда, оперативное устранение нештатных ситуаций.	до 1500 руб.
3	Выполнение функций, не входящих в должностные обязанности, расширение зоны обслуживания.	до 2000 руб.
4	Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ОО, а также с работой в зимний период).	до 3000 руб.

Для педагогических работников

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Основания для получения выплаты
1.	Работа в экспертной комиссии: - по аттестации пед.кадров (одно экспертное заключение) - по проверке олимпиадных работ - по проверке проектных работ - по проверке работ к НПК - по проверке мониторингов - организатор в аудиториях по проведению ЕГЭ, ГИА.	300 руб. 400 руб. 300 руб. 500 руб. Тестовая работа 300 р. Текстовая работа 600 р. 300 руб. за 1 экз.	Приказ управления образования или директора школы
2.	Работа в творческих группах	от 300 до 2000 руб.	Приказ по школе
3.	Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных видов работ	до 3000 руб.	Распоряжение директора
4.	Участие в методической и экспериментальной работе: - школьный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	до 500 руб. до 1000 руб. до 1500 руб. до 2000 руб.	Открытый урок, мастер-класс, публичное выступление и т.п.

5.	Диспетчеру за составление расписания	до 1500 руб.	Приказ по школе
6.	Делопроизводство, в том числе отчеты по питанию	1500 руб.	Приказ по школе
7.	Ведение сайта школы	до 1500 руб.	Приказ по школе
8.	Молодым специалистам и вновь прибывшим в течение первого полугодия первого года работы выплачивается стимулирующая надбавка к заработной плате	до 1000 руб.	

Перечень критериев и показателей эффективности профессиональной деятельности работников образовательного учреждения, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, разового характера по итогам календарного года при наличии средств фонда оплаты труда

Заместитель директора школы по АХЧ

№	Критерии	Количество баллов
1.	Формирование и совершенствование нормативно-правовой базы ОО	1
2.	Своевременное предоставление отчетности, отсутствие замечаний по материальному учету	1
3.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов во время плановых проверок	1
4.	Качественное выполнение текущего ремонта при подготовке школы к новому учебному году	2
5.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	2
6.	Своевременное заключение договоров по обслуживанию ОО	1
7.	Материально – техническая и ресурсная обеспеченность образовательного процесса	1
8.	Качественное обеспечение санитарно–гигиенических условий образовательного процесса	1

Заместитель директора школы по УВР

№	Критерии	Количество баллов
1.	Формирование и совершенствование нормативно-правовой базы ОО	1
2.	Качественная и своевременная подготовка отчетов.	1
3.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов во время плановых проверок.	1
4.	Положительная динамика в численности обучающихся, получивших аттестат об основном общем образовании по итогам ГИА.	1
5.	Положительная динамика в численности обучающихся, получивших аттестат о среднем общем образовании по итогам ГИА.	1

6.	Своевременная реализация дорожной карты по подготовки к ГИА.	1
7.	Внедрение автоматизированных программ управления внутришкольным мониторингом.	1
8.	Достижение обучающимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом.	1
9.	Своевременное проведение внутришкольного контроля, диагностики качества знаний.	1
10.	Выступление на совещаниях, конференциях, методических объединениях, стажировочных площадках: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень.	1 2 3

Заместитель директора школы по ВР

№	Критерии	Количество баллов
1.	Формирование и совершенствование нормативно-правовой базы ОО (наличие годового плана воспитательной работы, программы воспитательной работы школы)	1
2.	Качественная и своевременная подготовка отчетов	1
3.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов во время плановых проверок	1
4.	Наличие призеров конкурсов, смотров: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень.	1 2 3
5.	Трансляция собственного опыта через публикацию (имеющую подтверждение) в научных и профессиональных периодических изданиях: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень.	1 2 3
6.	Эффективная работа органов ученического самоуправления	1
7.	Своевременная и качественная организация работы летней пришкольной площадки	1
8.	Выступление на совещаниях, конференциях, методических объединениях, стажировочных площадках: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень.	1 2 3
9.	Реализация социально значимой деятельности ОАШ союз единомышленников	1

Учитель

№	Критерий	Количество баллов
1.	Стабильность успеваемости и качества знаний обучающихся по учебному предмету: - 1 предмет; - 2 и более.	1 2
2.	Обобщение и распространение инновационного педагогического опыта (представление открытых показов учебных занятий, мастер-классов, собственных педагогических практик) на разных уровнях: - 1 раз; - 2-3 раза; - 4 и более.	1 2 3
3.	Трансляция собственного педагогического опыта через публикацию (имеющую подтверждение) в научных и профессиональных периодических изданиях: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень.	1 2 3
4.	Своевременное представление отчетов, анализов, результатов диагностики	1
5.	Активное участие в муниципальной конкурсной деятельности: - победители; - призеры; - участие (сертификат).	3 2 1
6.	Активное участие в региональной конкурсной деятельности: - победители; - призеры; - участие (сертификат).	4 2 1
7.	Активное участие во всероссийской конкурсной деятельности: - победители; - призеры; - участие (сертификат).	5 3 1
8.	Отсутствие замечаний по внутришкольному контролю	1
9.	Отсутствие травм во время учебно-воспитательного процесса	1
10.	Качественная подготовка к началу учебного года	2

Социальный педагог

№	Критерии эффективности	Кол-во баллов
1.	Выполнение функций не входящих в должностные обязанности, расширение сферы деятельности	1
2.	Своевременное представление отчетов, анализов	1
3.	Подготовка и своевременное размещение информации на официальном сайте ОО	1

4.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченными различными видами контроля	1
5.	Участие в работе педагогических советов, проблемных и творческих групп, методических объединений: - школьный уровень; - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень.	1 2 3 4
6.	Участие в профессиональных конкурсах, конкурсах социальных и культурных проектах: - школьный уровень; - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень.	1 2 3 4
7.	Трансляция собственного педагогического опыта через публикацию (имеющую подтверждение) в научных и профессиональных периодических изданиях: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень.	1 2 3
8.	Разработка и эффективное внедрение программ, направленных на профилактическую работу с учащимися школы: - 1 программа; - 2 программы и тд.	1 2

Педагог-организатор

№	Критерии эффективности	Кол-во баллов
1.	Выполнение функций не входящих в должностные обязанности, расширение сферы деятельности	1
2.	Своевременная подготовка и качественное проведение мероприятий	1
3.	Участие в работе педагогических советов, проблемных и творческих групп, методических объединений: - школьный уровень; - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень.	1 2 3 4
4.	Участие в профессиональных конкурсах, конкурсах социальных и культурных проектах: - школьный уровень; - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень.	1 2 3 4

5.	Трансляция собственного педагогического опыта через публикацию (имеющую подтверждение) в научных и профессиональных периодических изданиях:	
	- муниципальный уровень;	1
	- региональный уровень;	2
	- федеральный уровень.	3

Библиотекарь

№	Критерии эффективности	Кол-во баллов	
1.	Подготовка и своевременное размещение информации на официальном сайте ОО	1	
2.	Участие в работе педагогических советов, проблемных и творческих групп, методических объединений:	- школьный уровень;	1
		- муниципальный уровень;	2
		- региональный уровень;	3
		- федеральный уровень.	4
3.	Участие в профессиональных конкурсах, конкурсах социальных и культурных проектах:	- школьный уровень;	1
		- муниципальный уровень;	2
		- региональный уровень;	3
		- федеральный уровень.	4
4.	Трансляция собственного опыта через публикацию (имеющую подтверждение) в научных и профессиональных периодических изданиях:	- муниципальный уровень;	1
		- региональный уровень;	2
		- федеральный уровень.	3

Уборщик служебных помещений

№	Критерии	Количество баллов
1.	Выполнение функций не входящих в должностные обязанности, расширение сферы деятельности	1
2.	Отсутствие замечаний по качеству выполнения должностных обязанностей	1
3.	Подготовка школы к началу учебного года	1

Сторож

№	Критерии	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний по качеству выполнения должностных обязанностей	1
2.	Сохранность имущества ОО	1

Дворник

№	Критерии	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний по качеству выполнения должностных обязанностей	1
2.	Подготовка школы к началу учебного года	1

Гардеробщик

№	Критерии	Количество баллов
1.	Выполнение функций не входящих в должностные обязанности, расширение сферы деятельности	1
2.	Отсутствие замечаний по качеству выполнения должностных обязанностей	1
3.	Подготовка школы к началу учебного года	1

Рабочий по комплексному обслуживанию здания

№	Критерии	Количество баллов
1.	Выполнение функций не входящих в должностные обязанности, расширение сферы деятельности	1
2.	Отсутствие замечаний по качеству выполнения должностных обязанностей	1
3.	Подготовка школы к началу учебного года	1

Кочегар

№	Критерии	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний по качеству выполнения должностных обязанностей	1
2.	Подготовка школы к отопительному сезону.	1

Лаборант

№	Критерии	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний по качеству выполнения должностных обязанностей.	1
2.	Развитие информационно-образовательной среды в ОО.	1

Инспектор отдела кадров

№	Критерии	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний по качеству выполнения должностных обязанностей.	1
2.	Выполнение функций не входящих в должностные обязанности, расширение сферы деятельности	1

Диспетчер по расписанию

№	Критерии	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний по качеству составления и ведения расписания	1
2.	Своевременное размещение расписания уроков в ЕОС «Дневник.ру»	1
3.	Бесперебойность в расписании образовательной работы (уроков)	1

Приложение № 3
к коллективному договору
МОУ Школа № 4 г. Черемхово

**ПЛАН
мероприятий по охране труда
МОУ Школа № 4 г. Черемхово**

Мероприятие	Время проведения	Ответственные
Контроль за своевременным прохождением медицинского осмотра всеми работниками. Инструктаж на рабочем месте.	В течении года	Инженер по охране труда, администрация.
День Здоровья.	Апрель-май	Администрация
Контроль за температурным режимом в школах	В течении года	Инженер по охране труда, администрация, ПК.
Мониторинг заболевания учащихся. Заключение Соглашения с администрацией ОУ о проведении мероприятий по охране труда	Октябрь-май Декабрь	Инженер по охране труда, администрация, ПК.
Контроль за соблюдением санитарных условий, выполнение соглашения по охране труда. Инструктаж учащихся в кабинетах повышенной опасности	В течении года	Инженер по охране труда, администрация, ПК.
Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.	В течении года	Инженер по охране труда, администрация, ПК, заместитель директора по АХЧ
Обследование технического состояния зданий кабинетов, оборудования на соответствие нормам и правилам охраны труда	Август	Заместитель директора по АХЧ, инженер по охране труда, ПК
Противопожарный инструктаж работников и учащихся Тренировочное занятие: эвакуация учащихся и персонала школы при возникновении по-	Август, декабрь Сентябрь, май	Инженер по охране труда, администрация.
Контроль состояния охраны труда на территории школы. Инструктаж классных руководителей, учащихся по охране труда в летний период	Май	Инженер по охране труда, администрация
Краткие итоги учебного года по охране труда в школе	Июнь	Инженер по охране труда, администрация, ПК.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ
И ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
МОУ Школа № 4 г. Черемхово

Администрация школы обязуется:

1. Осуществлять все мероприятия по обеспечению здоровых и безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса в соответствии с действующим законодательством о труде.
2. Проводить вводный инструктаж работников при приеме на работу по согласованной программе.
3. Обеспечивает прохождение работниками предварительного (при поступлении на работу), и ежегодного медицинских осмотров; следит за своевременным прохождением медицинских осмотров учащихся.
4. Своевременно обеспечивать страховыми полисами, поступивших на работу.
5. Обеспечивать безопасную эксплуатацию, своевременное освидетельствование зданий учебного и производственного оборудования школы.
6. Обеспечивает надлежащее содержание и эксплуатацию санитарно - бытовых помещений и устройств.
7. Обеспечивает работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми и отраслевыми нормами.
8. Проводит анализ производственного и детского травматизма, заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

Профком обязуется:

1. Обеспечивать профсоюзный контроль, за своевременным проведением мероприятий по обеспечению здоровых и безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса в соответствии с действующим законодательством о труде.
2. Осуществлять контроль за:
 - Продолжительностью рабочего времени;
 - Своевременным предоставлением графика отпусков.
3. Организовать культурно - массовую и спортивно - оздоровительную работу среди работников школы.
4. Контролировать температурный режим в школе в зимний период и осенне-весенний периоды, за санитарным состоянием кабинетов.

Соглашение подписали:

Директор МОУ Школа № 4 г. Черемхово

К.А.Лбов

Председатель ПК

О.Н.Шаманова

**Перечень профессий
и периодичность прохождения медосмотров
работников муниципального общеобразовательного учреждения
«Школа № 4 г. Черемхово»**

Наименование профес- сий	Периодичность про- хождения медосмотра	Срок прохож- дения
Директор	1 раз в год	в течение года
Заместители директора по УВР, ВР, АХЧ	1 раз в год	в течение года
Учитель	1 раз в год	в течение года
Социальный педагог	1 раз в год	в течение года
Педагог – психолог	1 раз в год	в течение года
Педагог – организатор	1 раз в год	в течение года
Воспитатель	1 раз в год	в течение года
Библиотекарь	1 раз в год	в течение года
Инспектор отдела кадров	1 раз в год	в течение года
Лаборант	1 раз в год	в течение года
Гардеробщик	1 раз в год	в течение года
Уборщик служебных помеще- ний	1 раз в год	в течение года
Рабочий по комплексному об- служиванию здания	1 раз в год	в течение года
Дворник	1 раз в год	в течение года
Сторож	1 раз в год	в течение года
Кочегар	1 раз в год	в течение года

Приложение № 6
к коллективному договору
МОУ Школа № 4 г. Черемхово
на 2017-2020 гг

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	
1.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1	
2.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1	
3.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный	1	
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1	
		Рукавицы комбинированные	6 пар	
		Зимой дополнительно:		
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2,5 г.	
		Валенки	1 п. на 3 г.	
		Галоши на валенки	1 п. на 2 г.	
		В остальное время года дополнительно:		
		Плащ непромокаемый	1 на 3 г.	
4.	Лаборант	При занятости в химической лаборатории:		
		Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 г.	
		Фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный	
		Перчатки резиновые	дежурные	
		Очки защитные	До износа	
		При занятости в физической лаборатории:		
		Перчатки диэлектрические	дежурные	
		Указатель напряжения	дежурный	
		Инструмент с изолирующими ручками	дежурный	
		Коврик диэлектрический	дежурный	
5.	Мастер трудового и производственного обучения	Халат хлопчатобумажный	1	
		Берет	1	
		Рукавицы комбинированные	2 пары	
		Очки защитные	До износа	
6.	Кочегар	Комбинезон хлопчатобумажный	1	
		Ботинки кожаные	1	
		Рукавицы комбинированные	6	

		Очки защитные	1	
7.	Повар (буфетчица)	Костюм хлопчатобумажный	1	
		Передник хлопчатобумажный	1	
		Колпак хлопчатобумажный	1	
		Ботинки кожаные	1 пара	
8.	Подсобный рабочий	Фартук клеёнчатый с нагрудником	1	
		Сапоги резиновые	1 пара	
		Перчатки резиновые	1 пара	
9.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Костюм хлопчатобумажный	1 на 9 мес.	
		Рукавицы комбинированные	12 пар	
		При выполнении работ по ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств:		
		Костюм брезентовый	1 на 1,5 г.	
		Сапоги резиновые	1 пара	
		Рукавицы комбинированные	6 пар	
		Перчатки резиновые	дежурные	
		Противогаз шланговый	дежурный	
		При наружных работах зимой дополнительно:		
		Куртки на утепляющей прокладке	1 на 2,5 г.	
10.	Сторож	Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой	дежурный	
		полушубок	дежурный	
		валенки	дежурные	
11.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1	
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:		
		Сапоги резиновые	1 пара	
		Перчатки резиновые	2 пары	

НОРМЫ

бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств,
условия их выдачи

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Мыло	Работы, связанные с загрязнением	400 г
2.	Защитный крем для рук гидрофильного действия	При работе с органическими растворителями	800 г
3.	Очищающая паста для рук	При работе с техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтепродуктами	100 мл
4.	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук	При работе с веществами, вызывающими сильно, трудно смываемые загрязнения: маслами, смазками, нефте-	200 мл

		продуктами, лаками, красками, смолами, клеями, битумом, силиконом; При работе с химическими веществами восстанавливающего действия	100 мл
--	--	---	--------

ПЕРЕЧЕНЬ

работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих средств

№ п/п	Наименование профессии или работы	Количество работников
1.	Повар (буфетчица)	1
2.	Подсобный рабочий	1
3.	Уборщик служебных помещений	4
4.	Гардеробщик	2
5.	Учитель	21
6.	Дворник	1
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	1,5
8.	Лаборант	1,5
9.	Кочегар	3

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий, дающих право на доплату за вредность

№ п/п	Наименование профессии или работы	% доплаты	Кол-во работников
1.	Уборщик служебных помещений (за уборку туалетов)	12%	2
2.	Лаборант химии	12%	1
3.	Лаборант информатики	12%	1
4.	Кочегар	12% 35% (ночные)	4
5.	Сторож	35% (ночные)	2
		Всего	10

ПЕРЕЧЕНЬ
компенсационных доплат и повышений ставок заработной платы работников образовательных организаций

	Виды работ	Размер оплаты к ставке (%)
1.	За работу в ночное время	35
2.	За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
3.	За работу на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда	12
4.	Руководителям, работникам за работу в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся воспитанников, с отклонениями в развитии и задержкой психического развития	15
5.	Учителям, за индивидуальное обучение детей-хроников	20
6.	Работникам логопедических пунктов и групп	20
7.	За работу с детьми-инвалидами	15