

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 15» (МАОУ СОШ № 15) переименовано в Первоуральское муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 15 имени Е.М. Гришпуна (ПМАОУ «СОШ № 15»)). Постановление Администрации городского округа Первоуральск от 26.12.23 № 3565. На основании приказа директора школы от 29.01.24 № 16 ПМАОУ «СОШ № 15» является правопреемником МАОУ СОШ № 15. Настоящий локальный нормативный акт школы является действующим для ПМАОУ СОШ № 15

Первичная профсоюзная организация
МАОУ СОШ № 15
Общероссийского Профсоюза образования

Муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение «Средняя
общеобразовательная школа № 15»

Председатель Кустова Ю.И.
(подпись) (Ф.И.О.)
«24» мая 2021 г.
М.П.

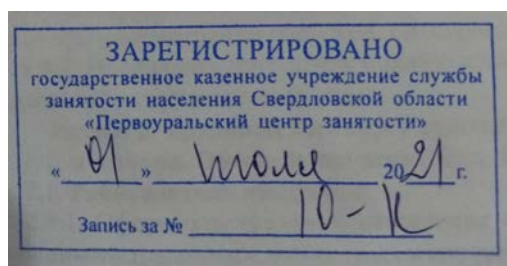


Директор _____ Кириллова Ю.В.
(подпись) (Ф.И.О.)
«24» мая 2021г.
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021 - 2024 г. г.

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 15»
(МАОУ СОШ № 15)**



Раздел 1. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательном учреждении, заключенный работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель МАОУ СОШ № 15 в лице его представителя – директора Кирилловой Ю.В. (далее – Работодатель);

Работники образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Общероссийского Профсоюза образования в лице председателя первичной профсоюзной организации Кустовой Ю.И., (далее – первичная профсоюзная организация).

1.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Соглашения между администрацией городского округа Первоуральск, Управлением образования городского округа Первоуральск и городской организацией Общероссийского Профсоюза образования, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательной учреждения.

1.5. Коллективный договор заключен на срок с 24.05.2021 года по 24.05. 2024 года, вступает в силу с момента его подписания, и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.6. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.8. Работодатель обязуется:

1.8.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.8.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

1.9. Стороны договорились:

1.9.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

1.9.2. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

Раздел 2. Трудовой договор. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

2.1.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.1.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.1.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.1.5. Устанавливать педагогическим работникам продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не ниже продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601.

Объём педагогической работы или учебной (преподавательской) работы сверх, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

2.1.6. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее, чем за 2 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 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников течение 90 календарных дней в учреждении (п. 4.1.1. Соглашения между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2023 г.г. или меньшее количество работников за то же время на основании Соглашения между Главой городского округа Первоуральск, Управлением образования городского округа Первоуральск и Первоуральской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2023 г.г.

В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.1.7. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

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

2.1.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только с учетом мнения профсоюзного комитета.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.1.10. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

2.1.11. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы (за счет средств от приносящей доход деятельности).

2.1.12. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

2.1.13. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также возможность опережающей переподготовки высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

2.1.14. Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Обеспечить повышение квалификации работников, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника (с учётом оплаты командировочных расходов).

2.1.15. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.1.16. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

2.1.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

2.1.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

2.1.3. Предоставлять за счёт внебюджетных источников в соответствии с Порядком распределения средств от приносящей доход деятельности также гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению работодателя.

2.1.4. Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день. В этот день присутствие на рабочем месте обязательно только в случае проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов, иных общешкольных мероприятий в соответствии с Планом работы.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

2.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации дополнительно к лицам, указанным в ст. 179 ТК РФ, имеют также

- лица предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;

- работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

2.2.3. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

2.2.4. Организовать работу по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 3-х лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

2.2.5. Вносить в трудовые книжки работников записи о награждении работников профсоюзными наградами в порядке, определенном правилами внутреннего трудового распорядка.

2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

2.3.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, коллективные права и интересы работников, а также осуществлять контроль за соблюдением указанных прав.

2.3.2. Сохранять работника – члена Профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации, на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.4.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

3.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников:

- в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю (Приложение № 1);

- педагогических работников - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

3.1.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.1.4. При составлении расписаний учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы продолжительностью более 2 часов.

3.1.5. При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев

длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

Привлекать педагогических работников к дежурству по образовательному учреждению в дни их работы, не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.1.6. В обязательном порядке устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.1.7. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ), кроме случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ.

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

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

3.1.9. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда.

3.1.10. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул привлекать педагогических работников к выполнению педагогической (в том числе методической и организационной) работы, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени.

3.1.11. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.1.12. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Предоставить право на отпуск в удобное для работника время в следующих случаях и следующим категориям работников:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.1.13. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст.136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных, по письменному заявлению работника переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

3.1.14. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

3.1.15. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда.

3.1.16. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок предоставления которого определяется Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.1.17. Устанавливать рабочее время, время отдыха и оплату труда для женщин, работающих в сельской местности, с учётом установленных для них постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»:

сокращенной 36-часовой рабочей недели, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами, с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;

одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы по желанию работника.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение №1);

- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);

- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в ст. 128 ТК РФ, а также в следующих случаях, установленных настоящим коллективным договором:

- при рождении ребенка в семье – до 3-х дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – до 3-х дней;

- для проводов детей в армию – до 3-х дней;

- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3-х дней;

- в связи со смертью родственников, близких – до 3-х дней

(отпуска с сохранением заработной платы могут устанавливаться за счёт внебюджетных средств при условии их наличия).

3.2.3. Для педагогических и иных работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, для которых перерыв для приема пищи не устанавливается, обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно. Для приема пищи отводится специальное помещение: обеденные залы школьных столовых.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

Положение об оплате труда (Приложение № 2), которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее также следующие разделы:

раздел о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ;

раздел о выплатах стимулирующего характера.

Положение об оказании материальной помощи (Приложение № 2).

Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности (Приложение № 3).

Положение о премиальной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 15 (приложение № 4)

Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников образовательной организации на учебный год (Приложение №5).

Локальный, нормативный акт, устанавливающий ежегодно объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу.

В состав комиссий по премированию (стимулированию), по распределению учебной нагрузки, установлению классного руководства, входит представитель выборного профсоюзного органа. В целях объективного рассмотрения вопросов, исключения конфликта интересов, в состав указанных комиссий не включается руководитель организации и главный бухгалтер.

Все Положения являются приложениями к коллективному договору.

4.1.2. Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством, с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

4.1.3. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Образовательное учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет по согласованию с выборным профсоюзным органом размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций ГО Первоуральск, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования ГО Первоуральск.

Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, используются в качестве ориентиров для установления в образовательном учреждении конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения. Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы не подлежат включению в положение об оплате труда работников.

4.1.4. Повышать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

4.1.5. Устанавливать выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда.

4.1.6. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда за счет бюджетных средств, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

4.1.7. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в образовательном учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 30 процентов.

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

Совершенствование системы оплаты труда работников осуществляется путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районного коэффициента), с тем, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 % фонда оплаты труда (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.1.8. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.9. 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. При этом на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.1.10. В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника.

В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

4.1.11. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, сохраняется заработная плата в полном размере.

4.1.12. Установить доплату педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки согласно Положению об оплате труда работников.

4.1.13. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже

минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области).

4.1.14. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

4.1.15. За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается доплата в размере не менее 100 рублей в расчете на одного обучающегося. Конкретный размер и условия доплат педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливаются настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами.

Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическому работнику за классное руководство (далее – денежное вознаграждение), устанавливаемое в соответствии с решением федеральных органов государственной власти и финансируемое за счет средств федерального бюджета, выплачивается в порядке и в размерах, установленных органами государственной власти. При этом, ранее установленная за счет фонда оплаты труда доплата не может быть отменена, а её размер не может быть снижен.

Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за каждый класс (класс–комплект) независимо от количества обучающихся.

Одному педагогическому работнику может выплачиваться не более двух денежных вознаграждений в случае выполнения классного руководства в двух или более классах (классах–комплектах).

При осуществлении педагогическими работниками классного руководства в классах:

- возложение на педагогического работника функции классного руководства происходит при распределении учебной нагрузки на новый учебный год (тарификации);
- доплата за классное руководство и ежемесячное денежное вознаграждение выплачиваются работнику пропорционально отработанному времени;
- в течение учебного года и в каникулярный период недопустимо изменение размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;
- при тарификации на следующий учебный год соблюдается преемственность осуществления классного руководства в классах;
- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, происходит одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;
- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником осуществляется с установлением ему всех соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;
- ежемесячное вознаграждение за классное руководство, установленное за счет средств федерального бюджета (5 000 рублей), учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка;
- при исчислении среднего заработка для оплаты оплачиваемых отпусков в связи с обучением, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя, данная сумма выплачивается, в том числе, за счет областного бюджета в пределах установленного фонда оплаты труда;
- выплаты за классное руководство могут быть отменены за неисполнение или

ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине соответствующих функций в порядке ст. 74 Трудового кодекса РФ.

Образовательная организация принимает Положение о классном руководстве по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.16. В лагере с дневным пребыванием детей, создаваемом на базе образовательной организации в качестве временного структурного подразделения, в каникулярное время может реализовываться внеурочная деятельность обучающихся в рамках федеральных государственных образовательных стандартов и дополнительные общеобразовательные программы.

В случае если учителю при этом поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должности «воспитатель», с ним заключается дополнительное соглашение, в котором определяется срок и объем дополнительно выполняемой работы, а также размер дополнительной оплаты за увеличение объема работ из средств, предусмотренных на организацию летней оздоровительной кампании.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

4.2.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определенную в соответствии со ст. 333 ТК РФ Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2.3. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом педагогическим работникам объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении. Учебную нагрузку, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

4.2.4. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом. Распределение учебной нагрузки производить в соответствии с Положением о распределении учебной нагрузки (Приложение № 5).

4.2.5. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) только по согласованию с профсоюзным комитетом и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

4.2.6. Завершать установление учебной нагрузки, ознакомление с ее объемом работников под роспись, до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников об уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее чем за 2 месяца в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ.

4.2.7. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в

классах. Не уменьшать объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, 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 (групп).

4.2.8. При возложении на учителей, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включать в их учебную нагрузку на общих основаниях.

4.2.9. Выплачивать учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года в соответствии с п. 2.4. приложения № 2 к Приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

1) заработную плату за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

2) заработную плату в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

3) заработную плату, установленную до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и, если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

4.2.10. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

4.2.11. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим учителям (преподавателям) на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.12. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

4.2.13. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П районный коэффициент к заработной плате не включается в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включаются в состав заработной платы (части

заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 16.12.2019 № 40-П, дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

4.2.14. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 5 и 20 числа.

Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц в случае, если в настоящем коллективном договоре или локальном нормативном акте определен срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующим за отчетным.

4.2.15. При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель в соответствии со ст. 236 ТК РФ, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

4.2.16. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

4.2.17. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности сохранять педагогическому работнику повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения;

В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения действия квалификационной категории.

4.2.18. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы по каждой педагогической должности согласно перечню должностей Соглашения между Главой городского округа Первоуральск, Управлением образования городского округа Первоуральск и Первоуральской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2023 г.г. (приложение № 6 данного соглашения).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также устанавливается повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно указанному перечню должностей (п. 3.5.5. Соглашения между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2023 г.г., Соглашения между Главой городского округа Первоуральск, Управлением образования городского округа Первоуральск и Первоуральской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2023 г.г.).

4.2.19. Устанавливать выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), повышенные на 20 процентов оклады (ставки заработной платы) до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Устанавливать данное повышение при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3–5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности в той же организации.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

В случае истечения срока, на который установлено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с настоящим пунктом в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение в соответствии с абзацем 1 настоящего пункта.

4.2.20. Устанавливать работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей, доплату к окладу из средств, заложенных на оплату труда в стоимость путёвки в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области и нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

4.2.21. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, в том числе работу в детских оздоровительных лагерях, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

4.2.22. Освобождать педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее – ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей (п. 3.2.11 Соглашения между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023 гг., Соглашения между Главой городского округа Первоуральск, Управлением образования городского округа Первоуральск и Первоуральской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2023 г.г.).

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой регулируется нормативными правовыми актами Свердловской области.

4.3. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогически работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются в соответствии с п. 3.2.10. и Приложением № 2 Соглашения между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2023 гг., Соглашения между Главой городского округа Первоуральск, Управлением образования городского округа Первоуральск и Первоуральской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2023 г.г.).

Раздел 5. Охрана труда и здоровья.

5.1 Работодатель обязуется:

5.1.1 Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в организации (ст. 212 ТК РФ).

5.1.2. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, проводить работу по совершенствованию безопасного труда, предупреждению производственного травматизма и обеспечению соответствующих санитарно-гигиенических условий, профилактике возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Приложение 6.

5.1.3. Разработать перечень мероприятия для создания условий, отвечающих требованиям по безопасности труда и согласовать их проведение с первичной профсоюзной организацией. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственных должностных лиц определять в ежегодном Соглашении по охране труда.

5.1.4. Создать совместную комиссию по охране труда администрации и профсоюзной организации на паритетной основе (приказ Минздравсоцразвития от 24.06.2014 г. № 412н).

5.1.5. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда, а также проведения административно-общественного контроля.

5.1.6. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,7 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание организации и не менее 2 % от фонда оплаты труда в соответствии с Отраслевым соглашением.

5.1.7. Создать комиссию по обучению и проверке знаний по охране труда в количестве не менее трех человек из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе (Постановление Министерства труда РФ и Министерства образования РФ от 13.01.2003 г. № 1/29).

Проводить инструктаж по охране труда под роспись не реже 1 раза в 6 месяцев, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи, пострадавшим со всеми поступающими на работу.

Проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда работников организации не реже 1 раза в 3 года (ст. 212 ТК РФ).

5.1.8. Обеспечивать работников правилами, инструкциями и другими необходимыми для безопасного выполнения должностных обязанностей нормативными и справочными материалами по охране труда.

5.1.9. Обеспечить в соответствии с законодательством проведение вакцинации работников согласно «Календарю профилактических прививок по эпидемическим показаниям» утвержденному приказом Министерства здравоохранения РФ от 21.03.2014 г. №125н.

В установленные сроки за счет средств работодателя обеспечить проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников (до 1 апреля 2021 года - в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований)», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 г. № 302н, с 1 апреля 2021 года - в соответствии с Приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» и Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»).

Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных психиатрических освидетельствований определенной категории работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 28.04.1993 г. № 377, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.1.10. Предоставлять для прохождения диспансеризации работниками не менее 1 дня с сохранением за ними места работы и среднего заработка 1 раз в 3 года, а лицам, достигшим возраста 40 лет – предоставлять 1 день ежегодно;

Предоставить лицам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка с предоставлением работником справки от медицинской организации о прохождении им диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ);

5.1.11. Провести специальную оценку условий труда (далее – СОУТ) на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013г. №426-ФЗ. Проводить СОУТ не реже одного раза в пять лет. Приложение 7.

5.1.12. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам СОУТ следующие компенсации:

- сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск в соответствии со статьями 92, 117 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей;

- доплату к окладу в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей.

Устанавливать конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) (ст. 147 ТК РФ), дополнительный отпуск - не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ), продолжительность рабочего времени - не более 36 часов рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) Положением об оплате труда по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

5.1.13. Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимую в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом.

5.1.14. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты - специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. №997н и приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010г. № 777н.

Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя. Вести карточки бесплатной выдачи средств индивидуальной в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. № 290н.

5.1.15. Обеспечить приобретение и выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. №1122н.

5.1.16. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ.

5.1.17. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

5.1.18. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не

по вине работника, сохранять за работниками место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

5.1.19. 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.

5.1.20. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по должности и по видам выполняемых работ с учетом мнения Профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

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

5.1.22. Обеспечивать доступность представителям Профсоюзной организации (уполномоченному по ОТ) для осуществления контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашения по охране труда.

5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия.

5.2.2. Осуществлять постоянный контроль соблюдения трудового законодательства по охране труда и обеспечения безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. Два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

5.2.3. Участвовать в организации обучения работников по охране труда.

5.2.4. Регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда, готовить соответствующие предложения по улучшению условий труда для должностных лиц, ответственных за охрану труда.

5.2.5. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

5.2.6. Принимать участие в подготовке учреждения к новому учебному году и в работе в комиссии по приемке образовательного учреждения.

5.2.7. Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении дополнительных путёвок в санаторий – профилакторий «Юбилейный»

Раздел 6. Социальные гарантии.

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

6.1.2. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах по охране труда они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях (конкурсах) с сохранением среднего заработка.

6.1.3. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты аттестации рабочих мест или карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять работникам при выделении им путёвки в санатории-профилактории дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

Работник может проходить лечение в государственном автономном учреждении Свердловской области «Санаторий-профилакторий «Юбилейный» без прерывания трудовой деятельности, на основании соглашения с работодателем о временной дистанционной работе,

организуя учебные занятия в дистанционном режиме, если это не приводит к нарушению образовательного процесса.

6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.3.1. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения – членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, туристические поездки и т.д.).

6.3.2. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

6.3.3. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

6.3.4. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

6.3.5. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.7. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

6.3.8. Ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о предоставлении частичной компенсации стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам Профсоюза.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

В состав наблюдательного совета от работников включается представитель первичной профсоюзной организации (председатель первичной профсоюзной организации).

7.1.2. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

7.1.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

7.1.4. На основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профсоюзной организации (районной (городской) организации Профсоюза).

7.1.5. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации бесплатно необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний, а также предоставлять средства связи, электронную почту и оргтехнику.

7.1.6. Предоставить право представителю профкома участвовать в совещаниях администрации, а также обеспечить представителю профкома свободный доступ к локальным нормативным документам.

7.1.7. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Первоуральской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

7.1.8. Устанавливать доплаты в размере до 50 процентов размера оклада (должностного оклада) работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, в размере до 30 процентов размера оклада (должностного оклада) уполномоченному по охране труда за организацию работы в рамках общественно-государственного управления образовательной организацией из фонда оплаты труда. (осуществляется доплата председателю первичной профсоюзной организации и уполномоченному по охране труда соответственно в размере в зависимости от количества членов профсоюза в профсоюзной организации: 50%-70% работников школы являются членами коллектива - 25% и 15% соответственно от оклада (должностного оклада); 71%- 89% работников - размер доплаты 40% и 20% соответственно; 90%-100% - размер доплаты 50% и 30% соответственно).

7.1.9. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием профсоюзных органов.

7.1.10. Размещать на сайте образовательной организации материалы первичной профсоюзной организации.

7.1.11. Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

7.1.12. Направлять денежные средства от приносящей доход деятельности на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы для работников образовательной организации.

7.1.13. Предоставлять работникам – молодым специалистам - время для участия в мероприятиях, проводимых городской (районной) организацией Профсоюза и Советом молодых педагогов. Устанавливать рабочее время работникам – молодым специалистам таким образом, чтобы в указанные дни они были свободны от проведения занятий.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

7.2.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Общероссийского Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

7.2.3. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда), охраны труда, социальному страхованию и других.

7.2.4. Члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (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, соглашениями, и настоящим коллективным договором.

7.2.5. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

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

другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству, либо отраслевым или генеральному соглашениям и настоящему коллективному договору.

7.2.6. В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный орган).

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего-либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в образовательном учреждении.

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

7.3.2. Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально - трудовые отношения и вопросы охраны труда.

7.3.3. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами Профсоюза, с привлечением специалистов вышестоящих организаций Профсоюза.

7.3.4. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности представлять их интересы.

7.3.5. Ходатайствовать пред вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой консультационной, методической, информационной помощи в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

7.3.6. Ходатайствовать пред вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой помощи по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

7.3.7. Ходатайствовать пред вышестоящими профсоюзными органами об оказании материальной помощи членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

7.3.8. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

7.3.9. Доводить до сведения работников и работодателя отдельные нормы действующего трудового законодательства и законодательства по охране труда.

7.3.10. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

7.3.11. Награждать работников - членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

7.3.12. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

Раздел 8. Разрешение трудовых споров.

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

8.3. Работодатель по предложению первичной профсоюзной организации обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

Раздел 9. Заключительные положения.

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

9.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

9.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

9.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

9.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

СОГЛАСОВАНО

с представительным органом

работников.

Председатель профкома

МАОУ СОШ № 15

Ю.И. Кустова.

06.09.2020г.

Согласовано с Общим собранием

Трудового коллектива.

УТВЕРЖДЕНО.

Приказ директора МАОУ СОШ № 15

07.09.2020г. № 165

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА РАБОТНИКОВ
МАОУ СОШ № 15**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) устанавливается единый трудовой распорядок работников МАОУ СОШ № 15.
- 1.2. «Трудовой распорядок на предприятиях, в учреждениях, организациях определяется правилами внутреннего трудового распорядка» (Ст. 189 Трудового кодекса РФ.)
- 1.3. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями), Федеральным Законом РФ «Об образовании» от 29.12.2012 N 273-ФЗ, Уставом МАОУ СОШ № 15 и регулируют порядок приема и увольнения работников образовательной организации, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в образовательной организации.
- 1.4. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.
- 1.5. Правила внутреннего трудового распорядка призваны четко регламентировать организацию работы всего трудового коллектива школы, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для работающих.
- 1.6. Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются: свобода труда, запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда; обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, предоставление ежегодного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска; равенство прав и возможностей работников; обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда; сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства.
- 1.7. Правила утверждаются приказом директора с учетом мнения профсоюзного комитета (согласуются). Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются администрацией школы в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию или с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.
- 1.8. Правила вывешиваются в учительской комнате на стенде.
- 1.9. При приеме на работу администрация МАОУ СОШ № 15 обязана ознакомить работника с Правилами под расписку.
- 1.10. Правила являются приложением к коллективному договору, действующему в организации.

2. Порядок приема и увольнения работников

- 2.1. Прием на работу.
 - 2.1.1. Порядок приёма и увольнения работников образовательной организации определяется нормами действующего трудового законодательства с учётом специфики, установленной действующим законодательством для отдельных категорий работников.
 - 2.1.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с образовательной организацией, дополнительных соглашений к трудовому договору.
 - 2.1.3. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах по одному для каждой из сторон: работника и образовательной организации.
 - 2.1.4. Трудовые договоры могут заключаться: 1) на неопределенный срок; 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается:
на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы; на время выполнения временных (до двух месяцев) работ. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться: с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке,

установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера; с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности; с лицами, поступающими на работу по совместительству (статьи 58, 59 Трудового кодекса РФ).

2.1.5. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор, который считается незаключенным.

2.1.6. При заключении трудового договора работник предоставляет администрации образовательной организации следующие документы: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые; документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа; документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании и (или) 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, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

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 (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.1.7. Прием на работу оформляется приказом директора и объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок.

2.1.8. При приеме на работу или переводе работника на другую работу администрация образовательной организации обязана ознакомить работника со следующими документами: Уставом, настоящими Правилами; приказами по охране труда; должностной инструкцией работника; иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника, а также ознакомить с порученной работой, условиями и оплатой труда, проинструктировать по охране труда, производственной санитарии, гигиене, противопожарной безопасности, оказанию первой помощи пострадавшему в организации.

2.1.9. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок — не более трех месяцев, а для директора образовательной организации, его заместителей — не более шести месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для: лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня; лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.1.10. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. [Форма](#), [порядок](#) ведения и хранения трудовых книжек, а также [порядок](#) изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется). В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в [порядке](#), установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым Кодексом, иным федеральным [законом](#) информация. В случаях, установленных Трудовым Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым [Кодексом](#), иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности в том числе у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым [Кодексом](#), иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

2.1.11. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в организации.

2.2.1. Согласно ст. 21 Закона № 181-ФЗ от 24.11.1995 г. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» в школе установлены нормы для приема инвалидов на работу. Число работников с ограниченными возможностями напрямую зависит от штата школы: при численности работников свыше 100 человек резервируются вакантные места для инвалидов в количестве от 2 до 4% от среднесписочной численности работников; при численности работников от 35 человек (включительно) до 100 человек (включительно) устанавливается норма не выше 3% от среднесписочной численности работников.

Причем при расчете квотируемых мест для инвалидов запрещено включать работников, которые заняты на вредных или опасных условиях труда.

2.2.2. Главными нормативными документами, которые регламентируют возможности инвалидов заниматься трудовой деятельностью, являются трудовой кодекс РФ и Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» № 181-ФЗ от 24.11.1995.

2.2.3. Каждый месяц школа отчитывается перед органами занятости о соблюдении квоты: какова численность трудоустроенных инвалидов, сколько имеется свободных мест для трудоустройства инвалидов.

2.2.4. При трудоустройстве инвалида в общеустановленном порядке у него запрашиваются документы: паспорт (документ, удостоверяющий личность), трудовую книжку, СНИЛС, дипломы об окончании учебных заведений, документ воинского учета (для мужчин и военнообязанных лиц) и пр. (перечень указан в ч. 1 ст. 65 ТК РФ). По собственной инициативе работник для подтверждения инвалидности предоставляет справку, выданную комиссией МСЭ (медико-социальной экспертизы), в которой указывается группа инвалидности и степень ограничения трудовой деятельности; ИПР (индивидуальная программа реабилитации или абилитации), в соответствии с которой работодатель должен предоставить необходимые условия труда человеку с ограниченными возможностями, убедиться, что человеку, претендующему на вакантное место, условия работы не противопоказаны по состоянию здоровья.

2.2.5. Основные мероприятия, направленные на обеспечение занятости людей с ограниченными возможностями, осуществляются согласно ст. 20 Закона № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»: создание специальных условий труда для инвалидов в соответствии с индивидуальными программами реабилитации и абилитации, организация их профессионального обучения, установление в организациях квот для приема инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест и пр.

2.2.6. Если устройство на работу инвалида происходит не в рамках квоты и для занимаемой вакансии не предъявляются особые требования к состоянию здоровья работника, работа не связана с вредными или опасными факторами, то инвалиду по его усмотрению не обязательно предоставлять справку, выданную комиссией МСЭ (медико-социальной экспертизы), ИПР. Работник может быть принят на работу на общих основаниях.

2.3. Отказ в приеме на работу.

2.3.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

2.3.2. Прием на работу осуществляется только исходя из деловых качеств Работника. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания) не допускается.

2.3.3. Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определенного срока, не может быть принято на работу в образовательную организацию в течение этого срока.

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

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

2.3.6. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, администрация образовательной организации обязана сообщить причину отказа в письменной форме.

2.3.7. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.3.8. Противопоказанными для трудоустройства инвалидов являются условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего и (или) его потомство, и условия труда, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных поражений, а именно: физические факторы (шум, вибрация, температура воздуха, влажность и

подвижность воздуха, электромагнитные излучения, статическое электричество, освещенность и др.), химические факторы (запыленность, загазованность воздуха рабочей зоны), биологические факторы (патогенные микроорганизмы и продукты их жизнедеятельности), физические, динамические и статические нагрузки при подъеме и перемещении, удержании тяжестей, работе в неудобных вынужденных позах, длительной ходьбе.

2.4. Отстранение работника от работы.

2.4.1. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего обязательный медицинский осмотр, при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, предусмотренные статьей 331 Трудового Кодекса РФ. Директор школы отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления (статья 331 Трудового Кодекса РФ). Исключающие случаи: лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

Директор школы обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию (часть 2 статья 331 Трудового Кодекса РФ). Работник отстраняется от работы (не допускает к работе) на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость, 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 незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Отсутствие профилактических прививок влечет к отказу в приеме граждан на работы или отстранение их от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями, к которым относится работа в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

2.4.2. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.4.3. Лицо, поступающее на работу по совместительству к другому работодателю, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с Трудовым [Кодексом](#), иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

2.5. Увольнение работников.

2.5.1. Увольнение работника - прекращение трудового договора (эффективного контракта) - осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде и об образовании.

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

2.5.3. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию образовательной организации письменно за две недели, если иной срок не установлен Трудовым Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

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

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

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан [выдать](#) работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности ([статья 66.1](#) Трудового Кодекса) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

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

2.5.4. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами не может

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

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

2.5.5. В последний день работы работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым [Кодексом](#), иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

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

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

2.5.8. При расторжении трудового договора директор издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом РФ. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

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

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности ([статья 66.1](#) Трудового Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со [статьей 140](#) Трудового Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности ([статья 66.1](#) Трудового Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному [подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81](#) или [пунктом 4 части первой статьи 83](#) Трудового Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с [частью второй статьи 261](#) Трудового Кодекса.

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым [Кодексом](#), иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

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

2.5.10. Днем увольнения работника является последний день работы.

2.5.11. Трудовой договор (эффективный контракт) может быть расторгнут работодателем в случаях:

- ликвидации организации, сокращения численности или штата работников организации,
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей);

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены); появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; разглашения охраняемой законом тайны, в том числе разглашения персональных данных другого работника; совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий);

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

- однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих

трудовых обязанностей;

-представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

- повторного в течение одного года грубого нарушения педагогическим работником устава школы, применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося.

2.5.12. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.5.13. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, осуществляется на основании Статьи 83 Трудового Кодекса РФ.

2.5.14 Согласно ст. 73 ТК РФ осуществляется **перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением**. Если по медицинским показаниям работник-инвалид больше не способен выполнять свои трудовые обязанности, то работодатель обязан с письменного согласия самого работника перевести его на другую работу с подходящими условиями труда. Выполнение данного условия со стороны работодателя направлено исключительно в интересах работника и в целях сохранения его здоровья. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

При условии, что сотруднику – инвалиду, работнику, нуждающемуся в переводе на другую работу по медицинскому заключению, выданному в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой [статьи 77](#) настоящего Кодекса.

Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой [статьи 77](#) настоящего Кодекса. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

2.5.15 Если работник признается, по медицинским показаниям с предъявлением соответствующих документов, полностью нетрудоспособным, то увольнение осуществляется согласно п.5 ст.83 ТК РФ.

2.5.16. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества. Статьей 179 Трудового кодекса РФ предусмотрено право работодателей и коллектива предусматривать в коллективном договоре другие категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

3. Основные права, обязанности и ответственность администрации

3.1. Непосредственное управление деятельностью образовательной организацией осуществляет директор по

принципу единоначалия в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом особенностей, установленных Федеральным законом «Об образовании в РФ».

3.2. Директор имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

- 3.2.1. осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками;
- 3.2.2. применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение;
- 3.2.3. привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке;
- 3.2.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу организации и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- 3.2.5. утверждать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы;
- 3.2.6. рассматривать представления профсоюзной организации о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по устранению выявленных нарушений;
- 3.2.7. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- 3.2.8. осуществлять обязательное социальное страхование работников.

3.3. Директор, его заместители обязаны:

- 3.3.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (эффективных контрактов);
- 3.3.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором (эффективным контрактом);
- 3.3.3. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 3.3.4. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;
- 3.3.5. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 3.3.6. знакомить работников под роспись с содержанием локальных актов, связанных с их трудовой деятельностью;
- 3.3.7. выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;
- 3.3.8. организовывать труд работников в соответствии с квалификацией, графиком работы, совершенствовать организацию труда, обеспечивать условия повышения квалификации;
- 3.3.9. осуществлять контроль качества образовательного процесса;
- 3.3.10. принимать меры профилактики травматизма, профессиональных заболеваний;

3.3.11. следить за своевременностью предоставления работникам в соответствии с графиком очередного отпуска, компенсировать выход на работу работнику в выходные дни, предоставляя отгулы; График отпусков должен быть составлен по согласованию с профсоюзной организацией школы и своевременно (не позднее, чем за две недели до конца календарного года) и объявлен работникам школы. Очередные отпуска учителям предоставляются, как правило, в период летних каникул; дополнительные отпуска с сохранением заработной платы студентам заочных отделений и вечерних высших, а также средних специальных учебных заведений и вечерних школ предоставляются при предъявлении соответствующих документов;

- педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней.

Остальным категориям работников предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск 28 календарных дней. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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.

3.3.12. организовывать горячее питание работников и учащихся школы.

3.3.13. создавать условия и выполнять требования, условия для работников, предъявивших индивидуальную программу реабилитации (ИПР).

3.4. Обязанности директора Учреждения и его заместителей по обеспечению безопасных условий и охраны труда:

-обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

-обеспечить создание и управление охраной труда;

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

-обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом

рабочем месте;

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

-обеспечить приобретение и выдачу средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

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

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

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

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

-обеспечить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

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

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

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

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

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

-обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на

рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

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

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

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

-обеспечить ознакомление работников с требованиями охраны труда;

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

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

3.5. Директор школы, его заместители по учебной, воспитательной работе осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, школьных и внешкольных мероприятий.

3.6. Школа как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:

3.6.1. за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться: за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством;

3.6.2. за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;

3.6.3. за причинение ущерба имуществу работника;

3.6.4. в иных случаях, предусмотренных законодательством.

3.7. Обязанности работодателя при несчастном случае

3.7.1. При несчастных случаях с работниками и учащимися образовательной организации работодатель (его представитель) обязан: немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в Трудовом Кодексе, при групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток также обязан направить извещение по установленной форме в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов. О несчастных случаях, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых несчастных случаев или несчастных

случаев со смертельным исходом, работодатель (его представитель) в течение трех суток после получения сведений об этом направляет извещение по установленной форме в соответствующие территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, территориальное объединение организаций профсоюзов и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу, а о страховых случаях - в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя). О случаях острого отравления работодатель (его представитель) сообщает в соответствующий орган федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по федеральному государственному санитарно-эпидемиологическому надзору;

3.7.2 Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом директора образовательной организации, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель (его представитель). При расследовании несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профсоюзов, а при расследовании указанных несчастных случаев с застрахованными - представители исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя). Комиссию возглавляет, как правило, должностное лицо федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Несчастный случай, происшедший с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности, расследуется комиссией, образованной работодателем, у которого произошел несчастный случай. В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего это лицо. Несчастный случай, происшедший с лицом, выполнявшим работу на территории другого работодателя, расследуется комиссией, образованной работодателем (его представителем), по поручению которого выполнялась работа, с участием при необходимости работодателя (его представителя), за которым закреплена данная территория на правах собственности, владения, пользования (в том числе аренды) и на иных основаниях. Несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту работы по совместительству. В этом случае работодатель (его представитель), проводивший расследование, с письменного согласия работника может информировать о результатах расследования работодателя по месту основной работы пострадавшего. Каждый пострадавший, а также его законный представитель или иное доверенное лицо имеют право на личное участие в расследовании несчастного случая, происшедшего с пострадавшим.

3.7.3. Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение трех дней. Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней. Конкретный перечень материалов расследования

определяется председателем комиссии в зависимости от характера и обстоятельств несчастного случая. После завершения расследования акт о несчастном случае на производстве подписывается всеми лицами, проводившими расследование, утверждается работодателем (его представителем) и заверяется печатью. Работодатель (его представитель) в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве обязан выдать один экземпляр утвержденного им акта о несчастном случае на производстве пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом - лицам, состоявшим на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим с ним в близком родстве или свойстве (их законному представителю или иному доверенному лицу), по их требованию. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем (его представителем), осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве. При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования работодатель (его представитель) в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве направляет в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

3.7.4. Каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве регистрируется работодателем (его представителем), осуществляющим в соответствии с решением комиссии его учет, в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по установленной форме.

3.7.5. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым Кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса) при увольнении работника.

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности ([статья 66.1](#) Трудового Кодекса), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.6. Согласно ст.224 Трудового кодекса РФ работодатель обязан создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации. Льготы работнику-инвалиду полагаются с момента предоставления им соответствующих документов: справки с указанием инвалидности и ИПР. Если работник не приносит документы, то работодатель не в праве их самостоятельно истребовать.

3.7.7. Согласно пп. 1 п. 1 ст. 218 НК РФ инвалидам-чернобыльцам, инвалидам ВОВ, инвалидам радиационной аварии на производственном объединении «Маяк» и инвалидам из числа военнослужащих положен налоговый вычет в размере 3000 руб. в месяц. А в соответствии с пп. 2 п. 1 ст. 218 НК РФ инвалидам с детства и инвалидам Iи II группы полагается ежемесячный налоговый вычет в размере 500 руб.

3.7.8. Работодатель обязан соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам. Санитарные правила «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов», утвержденные Постановлением Главного государственного санитарного врача России от 18.05.2009 №30, устанавливают условия труда, в которых работать инвалидам запрещается.

3.7.9. Работодатель должен оборудовать специальные рабочие места для инвалидов. Проводить специальную оценку условий труда на местах работников с инвалидностью.

4. Основные права и обязанности работников

4.1. Работник имеет право на:

4.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

4.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

4.1.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

4.1.4. педагогические работники на занятие педагогической деятельностью; к

педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Федеральным законом от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». К педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или 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; имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения;

4.1.5 педагогические работники на свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность; свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

4.1.6 педагогические работники на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

4.1.7 педагогические работники на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

4.1.8 педагогические работники 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;

4.1.9. педагогические работники на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

4.1.10. на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической деятельности;

4.1.11. на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации;

4.1.12. педагогические работники на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом организации;

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

4.1.14 на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

4.1.15. на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

4.1.16. на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и

объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;

4.1.17 педагогические работники на сокращенную продолжительность рабочего времени;

4.1.18 педагогические работники на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

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

4.1.20 педагогические работники на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

4.1.21 педагогические работники на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

4.1.22 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 государственного специализированного жилищного фонда Свердловской области, право на предоставление меры социальной поддержки в виде единовременного пособия педагогическому работнику на обзаведение хозяйством при устройстве на работу при окончании профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, в том числе аспирантуры, по очной форме обучения, меры социальной поддержки в виде ежемесячной выплаты в установленном законодательством размере для педагогических работников, удостоенных почетного звания РФ «Народный учитель РФ», удостоенных почетных званий «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель школы РФ», «Заслуженный учитель РФ», иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

4.1.23 работники имеют право на создание профсоюзов и участие в них, отдых, обеспечиваемый предусмотренной продолжительностью рабочего времени, еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

4.1.24 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;

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

4.1.26 защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами; отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

4.1.27 возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

4.1.28 обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;

4.1.29 педагогические работники на прохождение аттестации с целью установления соответствия результатов труда квалификационной категории;

4.1.30 обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя; обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

4.1.31 запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

4.1.32 санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение за счёт средств работодателя.

4.1.33 Работник с инвалидностью имеет право на получение налогового вычета, особую продолжительность оплачиваемого периода временной нетрудоспособности.

4.2. Работники обязаны:

4.2.1 педагогические работники осуществлять свою деятельность на высоком

профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

4.2.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

4.2.3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

4.2.4. педагогические работники развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

4.2.5. педагогические работники применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

4.2.6. педагогические работники учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

4.2.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;

4.2.8. педагогические работники проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

4.2.9 участвовать в работе педагогического совета;

4.2.10 вести учебную документацию своевременно и в соответствии с установленными правилами и указаниями; предоставлять её на проверку администрации в соответствии с планом внутришкольного контроля;

4.2.11. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

4.2.12. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

4.2.13. соблюдать устав образовательной организации, настоящие правила;

4.2.14. педагогические работники не оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

4.2.15 не использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации;

4.2.16. добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, распоряжения администрации образовательной организации, обязанности, возложенные на них Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями;

соблюдать трудовую дисциплину: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности;

4.2.17. выполнять установленные нормы труда;

4.2.18. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии и гигиены, пожарной безопасности, электробезопасности, предусмотренными в соответствующих правилах и инструкциях;

4.2.19. содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать правила хранения материальных ценностей и документов;

4.2.20. бережно относиться к имуществу образовательной организации и других работников, беречь и укреплять собственность образовательного учреждения (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, топливо, электроэнергию; воспитывать у обучающихся бережное отношение к имуществу; проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры;

4.2.21. незамедлительно сообщить директору образовательной организации о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества образовательной организации;

4.2.22 нести полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков, внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых образовательным учреждением. Обо всех случаях травматизма, обучающихся работники образовательного учреждения обязаны немедленно сообщить администрации⁴

4.2.23 контролировать знания и соблюдение обучающимися во время образовательного процесса требований и инструкций по технике безопасности, проводить на учебных занятиях инструктаж по технике безопасности в начале каждой учебной четверти, перед каждым видом практических работ по физике, химии, биологии, информатике и ИКТ, физической культуре с соответствующей записью в классном журнале, целевые инструктажи при проведении внеклассных мероприятий с соответствующей записью в журнале для целевых инструктажей;

4.2.24. нести материальную ответственность за причиненный образовательной организации прямой действительный ущерб, под которым понимается реальное уменьшение наличного имущества организации или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в организации, если организация несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для организации произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом или иными федеральными законами. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях: а) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу; б) умышленного причинения ущерба; в) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; г) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда; д) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом; ж) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.3. Обязанности работника в области охраны труда

Работник обязан:

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

4.4. Работникам в период организации образовательного процесса запрещается:

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

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

4.4.3. удалять обучающихся с уроков;

4.4.4. не допускать обучающихся к учебным занятиям по причине ненадлежащего внешнего вида, отсутствия сменной обуви, опозданий, не явки родителей на собрание;

4.4.5. отпускать обучающихся во время учебных занятий из здания школы без письменного разрешения родителей (законных представителей);

4.4.6. освобождать обучающихся от школьных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных и других мероприятиях без письменного разрешения законных представителей обучающихся;

4.4.7. курить в помещении и на территории образовательной организации, распивать спиртные напитки, употреблять наркотические вещества;

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

4.4.9. отвлекать работников образовательной организации в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью организации.

5. Режим работы и время отдыха

5.1.В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями; К рабочему времени относятся следующие периоды: заседание педагогического совета, совещания при директоре, заседания методического совета, школьных методических объединений, педагогических лабораторий, общее собрание коллектива, родительские собрания, собрания коллектива обучающихся, внеклассные мероприятия, продолжительность которых составляет от одного до двух, трёх часов;

5.2. Продолжительность рабочей недели - 40 часов.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: педагогам-психологам; социальным педагогам; педагогам-библиотекарям.

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным). За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного учреждением объема учебной (преподавательской) работы в неделю (в год). За учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся. Объем учебной нагрузки педагогических

работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом учреждения. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с учреждением. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора. Локальные нормативные акты учреждения по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.3. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательной организации и настоящими правилами;

5.4. Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает директор образовательного учреждения с учетом мнения первичного профсоюзного органа до ухода работника в отпуск. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в организации и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых учреждение, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов в классах. Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов у учителей выпускных классов обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями учебных предметов.

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

5.5. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

5.6. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации образовательного учреждения, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

5.8. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых образовательная организация является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

5.9. В образовательной организации установлена шестидневная рабочая неделя.

Учебные занятия в образовательной организации проводятся в 2 смены. Время начала занятий в первую смену в 8:00, во вторую смену в 13.40, в понедельник в 14:00. Накануне выходного дня продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

5.10. Педагогические работники школы должны приходить на работу не позднее, чем за 15 минут до начала учебного занятия. Время начала и окончания работы устанавливается согласно школьному расписанию, утвержденному директором. Учителя должны обеспечить доступ учащихся в кабинет не позднее, чем за 5 минут до начала учебного занятия.

5.11. В случае производственной необходимости администрация имеет право перевести работника на срок до одного

месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

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

5.13. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией школы с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога, согласуется с выборным органом профсоюзной организации.

5.14. Педагогическим работникам (если это возможно исходя из объема выполняемой ими учебной нагрузки и количества часов по учебному плану, отведенных на преподаваемую ими дисциплину) устанавливается один свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.15. Директор образовательной организации привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется на месяц, утверждается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий учащихся данной смены и продолжаться не более 20 минут после их окончания. Дежурство администрации и классных руководителей начинается с 7 часов 40 минут. Дежурный заместитель директора осуществляет контроль исполнения дежурными учителями своих обязанностей. Дежурство в нерабочее время допускается с последующим предоставлением отгула той же продолжительности, что и дежурство.

5.16. 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.

5.17. График работы в каникулы утверждается директором образовательного учреждения.

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

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

5.21 В связи с невозможностью уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха.

5.22. Педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации в рабочее время и освобожденным от основной работы на период ее проведения, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

5.23. В случае необходимости досрочно прервать работу по каким-либо уважительным причинам работник обязан согласовать уход с администрацией школы по письменному заявлению.

5.24. Не допускается отвлечение педагогов от их основных обязанностей, использование их учебного времени для других целей.

5.25. Классный руководитель своевременно, согласно установленного времени, выводит учащихся в столовую, присутствует в столовой с целью контроля за организацией питания учащихся.

5.26. В каникулярное время педагогические работники школы могут привлекаться к методической и организационной работе в соответствии с графиком работы школы. Неявка на работу в каникулярное время без уважительной причины является прогулом.

5.27. Посторонним лицам разрешается присутствовать на учебных занятиях по согласованию с работодателем. Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях только директору и его заместителям.

5.28. Во время образовательного процесса не разрешается работникам образовательной организации в присутствии учащихся делать друг другу замечания.

5.29. Продолжительность заседаний педсовета, совещания при директоре, производственные совещания не должны составлять более 1 час.30 мин., собраний учащихся – не более 1 часа. Проведение совещаний в образовательной организации осуществляется по понедельникам в 12.45. В исключительных случаях проводятся совещания в другие дни недели. Посещение совещаний обязательно всеми учителями.

5.30. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала

и рабочих определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю. Продолжительность рабочего дня при работе по графику составляет 8 часов с дополнением не менее 30 минут для отдыха и обеда. Все работники обязаны приходить на работу в соответствии с графиком. Все отклонения от графика работы согласовываются с работником и директором образовательного учреждения. Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.31. Для сторожей введен суммированный учет рабочего времени на основании статьи 10 ТК РФ. Продолжительность рабочего дня сторожей определяется в соответствии с графиком работ, составленным заместителем директора по АХЧ. Дата и время выхода каждого работника на работу, продолжительность работы, время окончания работы, выходные дни устанавливаются графиком работы, разработанным заместителем директора по АХЧ. Заместитель директора по АХЧ знакомит сторожей с графиком работы под личную подпись не позднее чем за два месяца до введения его в действие. Учетный период при суммированном учете рабочего времени составляет один год. Нормальное число рабочих часов за учетный период исчисляется по расчетному графику исходя из 40-часовой рабочей недели. При подсчете нормы рабочего времени для конкретного работника за учетный период часы, приходящиеся на периоды, когда работник не работал, но за ним сохранилось место работы (временная нетрудоспособность, все виды отпусков и т.п.), подлежат исключению. Подсчет фактически отработанных работником часов производится ежедневно и нарастающим итогом суммарно за учетный период. Общая продолжительность фактической работы конкретного работника в целом за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов. Оплата труда производится ежемесячно по фактически отработанному в расчетном месяце времени. Сверхурочная работа, как правило, не допускается. Применение сверхурочной работы может производиться в пределах и на условиях, предусмотренных действующим законодательством. По истечении и по итогам учетного периода на основании таблиц и приказов по образовательной организации оплачиваются рабочие часы, отработанные сверх нормы рабочего времени за учетный период в соответствии с действующим законодательством.

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

5.33. Работникам, имеющим двух и более детей до 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком на 14 дней;

5.31. Работникам образовательной организации по личному заявлению предоставляются дополнительные дни отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам в следующих случаях: бракосочетание работника, его детей, смерть близких родственников, рождение ребёнка – до 5 календарных дней; работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 дней в году, работающим инвалидам – до 60 дней в календарном году; работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

5.32. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

5.33. Отдых учителей и приём пищи осуществляется в рабочее время. Перерывом для питания учителей являются перемены, отведённые для питания обучающихся или свободное от учебных занятий время.

5.34. Женщины или иные лица, которые фактически осуществляют уход за ребенком (воспользовались правом на соответствующий отпуск), в период данного отпуска вправе работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию (статья 256 ТК РФ). Работнику может быть установлен неполный рабочий день (смена) и неполная рабочая неделя. Рабочий день (смена) может быть разделена на части. Продолжительность работы на условиях неполного рабочего времени согласовывается между работодателем и работником, но может и не ограничиваться по сроку, если никакого согласования между ними не было.

Работодатель обязан предоставлять неполное рабочее время по их просьбе следующим работникам: беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка –инвалида до 18 лет), лицу, осуществляющему уход за

больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в соответствии с Порядком выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений. Срок неполного рабочего времени определяется по согласованию работодателя с работником, но он не может превышать период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени. Режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы.

В соответствии со статьей 101 ТК РФ любому работнику может быть установлен ненормированный рабочий день, особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению директора образовательного учреждения при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. Работнику, который трудится на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться только, если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

5.35. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (статья 108 ТК РФ). Перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

5.36. В школе обязательно создание необходимых условий для труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации работников – инвалидов (ст. 224 Трудового кодекса РФ);

При установлении специального режима труда запрещается создавать работающему инвалиду условия, ухудшающие положение инвалида по сравнению с другими работниками. Если после переосвидетельствования группа инвалидности меняется, условия труда такого работника подлежат корректировке.

5.37. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ч. 1 ст. 94 Трудового кодекса РФ).

5.38. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю (ч. 1 ст. 92 Трудового кодекса РФ, ст. 23 Закона № 181-ФЗ от 24.11.1995). Для инвалидов 3 группы продолжительность рабочей недели определяется согласно индивидуальной программы реабилитации.

Распределение 35 часов в неделю зависит от ИПР и медицинского заключения. При этом заработная плата, а также все социальные права и льготы за лицами такой категории сохраняется в полном объеме. Для инвалидов III группы - продолжительность рабочего времени 40 часов. Если по состоянию здоровья им устанавливается сокращенная рабочая неделя, то оплата его труда производится пропорционально объему отработанного им времени.

5.39. всем инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней, исходя из 6 дневной рабочей недели (ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Согласно ст. 128 ТК РФ работнику-инвалиду по его письменному заявлению предоставляется право на отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

Категория инвалидов-чернобыльцев имеет право на дополнительный ежегодный отпуск в 14 календарных дней, который должен оплачиваться органами соцзащиты населения.

предоставления отпуска без сохранения заработной платы.

5.37 Инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

5.38. Не допускается установление в коллективном или индивидуальном трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

5.39 Согласно статьи 96 ТК инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время;

5.40. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам согласно статьи 99 ТК РФ допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником

5.41. Привлечение инвалидов к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Привлечение этих работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.42. Соблюдение порядка привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников инвалидов осуществляется согласно ч. 5 ст. 96, ч. 5 ст. 99, ч. 7 ст. 113 Трудового кодекса РФ. Работник-инвалид может привлекаться к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные дни, только с его согласия, при отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья к выполнению работы и при наличии письменного подтверждения об ознакомлении работника со своим правом отказаться от выполнения такой работы.

5.43. Организация работы работников из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала образовательной организации в каникулярный период, в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) и в случаях временного перехода на реализацию образовательных программ с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

5.43.1. Периоды каникулярного времени, периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий) являются рабочим временем работников из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала (далее – УВП и ОП).

5.43.2. На каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий уточняется режим рабочего времени УВП и ОП. Режим рабочего времени работников из числа УВП и ОП в каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей. Работники из числа УВП и ОП в каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации. При привлечении работников из числа УВП и ОП к данным работам работодатель обязан соблюдать правила нормирования труда. Работы, не требующих специальных знаний и квалификации, могут поручаться работнику из числа УВП и ОП только вместо исполнения работником своих непосредственных обязанностей в случае, если он свободен от их исполнения.

5.43.3. Осуществление образовательной организацией образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий производится в порядке, установленном действующим законодательством и методическими рекомендациями Минпросвещения России. Образовательная организация

разрабатывает и утверждает локальный нормативный акт об организации дистанционного обучения, а также проводит другие мероприятия в соответствии с действующим законодательством и методическими рекомендациями Минпросвещения России.

5.43.4. Если локальный нормативный акт об организации дистанционного обучения содержит нормы трудового права (регулирует отдельные вопросы режима труда и отдыха работников, оплаты труда и др.), он принимается по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.43.5. Работодатель обязан ознакомить педагогических работников под роспись с локальным нормативным актом об организации дистанционного обучения, расписаниями занятий и с другими необходимыми для реализации данной работы документами.

5.43.6. Переход на осуществление образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не может являться основанием для снижения педагогическим работникам установленной им учебной (педагогической) нагрузки и заработной платы.

5.43.7. Педагогические работники образовательной организации при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий планируют свою педагогическую деятельность с учетом системы дистанционного обучения, реализуют дистанционное обучение в порядке, установленном действующим законодательством и локальными нормативными актами образовательной организации.

5.43.8. Педагогические работники выполняют педагогическую работу по реализации образовательной программы в пределах нормируемой части педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им на учебный год, а также времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы, которое регулируется в порядке, установленном п. 2.3. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536. Режим рабочего времени педагогических работников может уточняться в части начала и окончания занятий.

5.43.9. При реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий консультативная, методическая, организационная и иная работа педагогических работников проводится в пределах времени работы образовательной организации.

5.43.10. При реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий педагогический работник может проходить лечение в санатории-профилактории «Юбилейный» без прерывания трудовой деятельности, организуя учебные занятия в дистанционном режиме, если это не приводит к нарушению образовательного процесса.

6. Оплата труда

6.1. Оплата труда работников образовательной организации осуществляется в соответствии с действующей системой оплаты труда, штатным расписанием, утвержденной тарификацией на учебный год, Положением об оплате труда работников МАОУ СОШ № 15 с приложениями.

6.2. Оплата труда работников осуществляется в зависимости от установленного оклада по оплате труда в соответствии с занимаемой должностью, локальным нормативным актом, утверждённым директором образовательной организации.

6.3. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет. Тарификация утверждается директором на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников не позднее апреля месяца текущего года. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.4. Наступление каникул для учащихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется учителям 1 - 4 классов при передаче

преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

6.5. Выплата заработной платы производится два раза в месяц по 5 и 20 числам каждого месяца.

6.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (статья 152 ТК РФ). Повышение размера оплаты труда (в двойном размере) предусмотрено и для работы в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ). При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведения сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, так как она уже оплачена в двойном размере. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере (статья 152 ТК РФ).

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходные или нерабочие праздничные дни. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

6.7. Для инвалидов I и II группы при сокращенной продолжительности рабочего времени не более 35 часов в неделю сохраняется полная оплата труда.

6.8. При переводе инвалида по медицинским показаниям на нижеоплачиваемую должность, за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода. А если перевод был связан с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, прежний заработок сохраняется до установления инвалидности либо до выздоровления работника.

7. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания

7.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в следующих формах:

- объявление благодарности,
- выплата премии,
- награждение ценным подарком, почетной грамотой,
- представление к званию лучшего по профессии, к государственным наградам.

7.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МАОУ СОШ № 15.

7.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: -замечание; -выговор; -увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ.

7.4. Основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

7.4.1 повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

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

7.5. Дисциплинарное взыскание на директора налагает Учредитель.

7.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательной организации норм профессионального поведения и (или) устава МАОУ СОШ № 15 может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника образовательного учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

7.7. До применения дисциплинарного взыскания директор образовательной организации должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

7.8. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая

времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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

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

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

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

7.13. Директор образовательной организации до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника или Общего собрания трудового коллектива образовательной организации.

9. Заключительные положения

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

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

Согласовано.
Протокол общего собрания трудового
коллектива от 21.10.19 № 2

Утверждено.
Приказ директора МАОУ СОШ № 15 от
28.10.2019 года № 217

Согласовано. Принято с учетом мнения
первичной профсоюзной организации
(протокол от 22.10.19 №2)

Приложение к листу дополнений
коллективного договора на 2018-2021 годы

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МАОУ СОШ № 15

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций ГО Первоуральск, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования ГО Первоуральск и применяется при

исчислении заработной платы работников МАОУ СОШ № 15 (далее Положение), в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования городского округа Первоуральск.

2. Заработная плата работников МАОУ СОШ № 15 (далее Учреждение) устанавливается трудовыми договорами, в соответствии с действующей в Учреждении системы оплаты труда. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается на основе настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3. Фонд оплаты труда (далее ФОТ) в Учреждении формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой МАОУ СОШ № 15 на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание Учреждения утверждается директором МАОУ СОШ № 15 в соответствии со структурой, согласованной с Управлением образования городского округа Первоуральск (далее – Управление образования) и включает в себя все должности руководителей, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, служащих (профессии рабочих) данного Учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Управление образования может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда Учреждения, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу Учреждения.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, должны определяться в соответствии с уставом МАОУ СОШ № 15 и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), выпускаем Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплат компенсационного и стимулирующего характера являются составляющими для включения в трудовой договор вновь принятых работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам работников, принятых ранее.

При изменении системы оплаты труда заработная плата сотрудников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже, чем выплачиваемая в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых обязанностей сотрудников и выполнения ими работ той же квалификации.

Глава 2. Условия определения оплаты труда

7. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:
- 1) ЕТКС;
 - 2) номенклатуры должностей;
 - 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
 - 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
 - 5) профессиональных квалификационных групп;
 - 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
 - 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
 - 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
 - 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8. При определении размера оплаты труда работников Учреждения могут учитываться следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование (при условии наличия средств в ФОТ), стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания (при условии наличия средств в ФОТ));
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Учреждения;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

9. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

10. Изменение оплаты труда работников Учреждения производится:

- 1) при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет (при условии наличия средств в ФОТ), если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на соответствующие выплаты;
- 2) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа (при условии наличия средств в ФОТ);
- 3) при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- 4) при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения (при условии наличия средств в ФОТ);
- 5) при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома (при условии наличия средств в ФОТ).

11. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 настоящего положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

12. Руководитель Учреждения, его заместители в рамках своих функциональных обязанностей:

- 1) проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим положением;
- 2) ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников Учреждения;
- 3) несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

13. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

14. Преподавательская работа в том же Учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

15. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в MAOU СОШ № 15, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других муниципальных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при условии, что педагогические работники, для которых данное Учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников Учреждения

16. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, обозначенные в приложении 1 настоящего Положения;
- 2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения и в приложении 2 (для педагогических работников) настоящего Положения;
- 3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения и в приложении 3 настоящего Положения.

17. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

18. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам (приложение 1).

19. Учреждение имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Учреждение имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

20. Размер оклада (должностного оклада), ставок заработной платы работников Учреждения, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, работников культуры, искусства и кинематографии, повышаются в следующих размерах:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;
- 2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;
- 3) работникам – выпускникам организаций среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, - на 20 процентов, сроком на два года;
- 4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, - на 10 процентов.

Указанные повышения образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При занятии руководителем, его заместителями педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

Педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами (выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования), размер оклада (должностного оклада), ставок заработной платы повышается на 20 процентов сроком на два года, что образует новый размер оклада.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях: нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска; если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за ним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более 4-х месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.12 № 273 –ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооруженных сил России;

- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников школы;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

Если педагогический работник, которому было установлено повышение оклада (ставки заработной платы) как выпускнику профессиональной образовательной организации и образовательной организации высшего образования, устроившемуся по ее окончании на работу в школу, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск). Если данный педагогический работник, которому как молодому специалисту было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации и реализуемой образовательной программы, преподаваемого предмета (дисциплины).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в школе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности, а также в случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также может быть установлен повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно перечню должностей согласно приложению 6 настоящего Положения.

21. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям с учетом повышений, предусмотренных пунктом 20 настоящего примерного положения, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

22. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной

(преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

Работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей, устанавливается доплата к окладу из средств, предусмотренных на организацию летней оздоровительной кампании.

В случае, если учителю поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должности «воспитатель», в лагере с дневным пребыванием детей, создаваемом на базе школы в качестве временного структурного подразделения, в каникулярное время, с ним заключается дополнительное соглашение, в котором определяется срок и объем дополнительно выполняемой работы, а также размер дополнительной оплаты за увеличение объема работ из средств, предусмотренных на организацию летней оздоровительной кампании. Переработка рабочего времени воспитателей в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются трудовым договором.

Работникам школы, привлекаемым к работе в лагере с дневным пребыванием детей, организуемому при школе в каникулярное время, производится доплата с учетом порядка, установленного действующим на соответствующие годы Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

23. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. У отдельных категорий работников или при выполнении отдельных видов работ, при несоблюдении установленной ежедневной (еженедельной) продолжительности рабочего времени, в связи с непрерывностью выполняемых работ, устанавливается суммированный учет рабочего времени (сторож). Выбор учетного периода (год) устанавливается на должность сторожа. Заработная плата при суммированном учете рабочего времени начисляется пропорционально отработанным часам, часовая тарифная ставка определяется путем деления размера должностного оклада на нормативное количество часов за месяц или средний текущий год. При суммированном учёте рабочего времени сотрудник должен отработать установленную законодательством норму рабочего времени. При этом переработка в одни недели (в один месяц, квартал) может погашаться недоработкой в другие недели (месяц, квартал) с тем, чтобы в пределах определенного учетного периода общая продолжительность рабочего времени не превышала нормального числа рабочих часов для этого периода. При суммированном учете рабочего времени доплата за сверхурочную работу производится по окончании учетного периода (если имеются).

При приеме работника в течение учетного периода (не с начала) норма рабочего времени исчисляется за фактически отработанный период – со дня начала работы до окончания учетного периода и при увольнении работника - с начала учетного периода до дня увольнения. При переводе (в т.ч. временном переводе) работника на другую работу, где применяется суммированный учет, норма рабочего времени исчисляется за фактически отработанный им период со дня начала перевода по день его окончания включительно.

При временном переводе работника с работы, где применяется суммированный учет, на другую работу, где суммированный учет не применяется, календарное время такого перевода (со дня начала перевода по день его окончания включительно) исключается из нормы рабочего времени в целях определения сверхурочной работы в рамках учетного периода.

Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 27.12.1972 N 383/35 "Об утверждении разъяснения "О порядке исчисления часовых тарифных ставок работникам, труд которых оплачивается по дневным и месячным ставкам (окладам), для определения дополнительной оплаты труда за работу в ночное время" предлагает рассчитывать тарифную ставку, исходя из месячной нормы. Письмо Минздрава от 02.07.2014 N 16-4/2059436 – исходя из годовой нормы.

Исходя из годовой нормы, оклад (рублей) /норма часов = часовая тарифная ставка

Оплата труда в праздничные и выходные дни при суммированном учете:

У сторожа по графику 12 июня на рабочий день, то в таблице «12», при условии полного отработанного графика получит свой оклад и доплату в размере одинарной ставки за праздничный день.

По графику 12 июня нерабочий день, но второй сторож на больничном, в таблице - РВ, доплата за этот день не менее чем в двойном размере в текущем месяце.

При подсчете сверхурочных часов по итогам учетного периода работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы, не учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

Графики работ строятся с расчетом на учетный период в пределах установленной нормы. Чем длиннее период, тем больше шансов у работодателя исключить возможность появления сверхурочных часов работы.

24. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее – руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

25. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложении 1 к настоящему примерному положению.

26. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации 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» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

27. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

28. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в приложении 1 к настоящему положению.

29. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии (далее – работники культуры, искусства и кинематографии) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» и от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

30. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии установлены в приложении 1 к настоящему положению.

31. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

32. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложении 1 к настоящему положению.

33. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений, служащим, работникам культуры, искусства и

кинематографии, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего положения.

34. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, — методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом учреждения с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

35. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжающегося не свыше двух месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, организаций и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждении.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

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

При привлечении педагогических работников по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена (далее ЕГЭ) в рабочее время на основании личного заявления работников директор школы освобождает их от основной работы на этот период, сохраняя за ними места работы (должности), среднюю заработную плату на время исполнения ими указанных обязанностей.

Глава 4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

36. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре, в дополнительных соглашениях к нему.

37. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителей включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

38. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципальной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления должностного оклада руководителям муниципальных организаций, утвержденной Управлением образования.

Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается распоряжением Управления образования городского округа Первоуральск на основании решения Комиссии по совершенствованию условий оплаты труда руководителей муниципальных учреждений и организаций при Администрации городского округа Первоуральск.

В случае недостаточности средств в фонде оплаты труда Учреждения должностной оклад руководителя Учреждения не пересматривается.

39. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и

среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

40. При установлении должностных окладов руководителю Учреждения предусматривается их повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности на 20 %. Указанное повышение образует новый размер должностного оклада и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

41. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются работодателем на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения, установленного в соответствии с пунктом 38 настоящего положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 40 настоящего положения.

Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются по занимаемой должности, ниже должностного оклада руководителя

№ п/п	Занимаемая должность	Ниже должностного оклада руководителя, %
1	Заместитель директора по учебной работе, отвечающий за планирование и реализацию учебного плана школы, организацию, реализацию, анализ прохождения учащимися ГИА	10
2	Заместитель директора по учебной работе	16
3	Заместитель директора административно-хозяйственной части	16
4	Заместитель директора по воспитательной работе	16

42. Руководителю, заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный», или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в следующих размерах:

для руководителя и его заместителей:

- ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - 10 % должностного оклада;
- за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - 20 % должностного оклада;
- за должность доцента (профессора) – 7 % должностного оклада;

Размер стимулирующих выплат для заместителей руководителя определяется коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

43. Стимулирование руководителя Учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения, на основании положения о стимулировании руководителей муниципальных организаций, утвержденного распоряжением Управления образования (далее – положение о стимулировании руководителей муниципальных организаций).

44. Заместителям руководителя Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя Учреждения принимается руководителем Учреждения на основании локального нормативного акта.

Глава 5. Компенсационные выплаты

45. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, приложением 2 настоящего положения в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

46. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

47. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ (классное руководство, проверку письменных работ, руководство методическими объединениями учителей, проблемными группами, научным обществом учащихся, заведованием учебными кабинетами, мастерскими, музеем истории школы), сверхурочной работе, работе в ночное время, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

48. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а также в абсолютном размере. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

49. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

50. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается в абсолютном размере по соглашению сторон трудового договора (дополнительного соглашения к нему) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. При совмещении должностей заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

51. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора (дополнительного соглашения к нему) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в абсолютном размере.

52. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в абсолютном размере.

Доплаты в процентном отношении за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководством городскими, школьными методическими объединениями учителей, проблемными группами, предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации, аттестации педагогов.

Размеры доплат и порядок их установления определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте Учреждения, утвержденном руководителем Учреждения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора (дополнительного соглашения к нему) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

53. Работникам Учреждения за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные нерабочие дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Условия и размеры доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором (дополнительным оглашением к нему) и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

54. Работникам за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут быть установлены доплаты к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в следующих случаях в пределах средств фонда оплаты труда:

1) 15-30 процентов – за работу по реализации адаптированных основных общеобразовательных программ.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем Учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения работников с учащимися с ограниченными возможностями здоровья, от категории учащихся с ограниченными возможностями здоровья (глухие, слабослышащие, позднооглохшие, слепые, слабовидящие, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с расстройствами аутистического спектра, легкой, умеренной, тяжелой, глубокой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжелыми и множественными нарушениями) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

2) 15 процентов – за работу в Учреждении при наличии отдельных классов для учащихся с ограниченными возможностями здоровья или классов, где количество учащихся с ограниченными возможностями здоровья превышает $\frac{1}{2}$ общей численности учащихся класса.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем Учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения работников с учащимися с ограниченными возможностями здоровья по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

3) 20 процентов – педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения медицинской организации, за исключением муниципальных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы;

4) 20 процентов – руководителям и специалистам логопедического пункта, в том числе являющегося структурным подразделением Учреждения, учителю –логопеду.

В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплаты по другим основаниям.

55. Размеры компенсационных выплат в процентном отношении и (или) в абсолютном размере работникам Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с локальным актом Учреждения, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации. Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора (дополнительного соглашения к нему) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

56. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

57. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

58. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

за работу в тяжелых и вредных условиях труда — до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда — до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Руководитель учреждения организует проведение специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Проведение специальной оценки условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда

по итогам проведения оценки условий труда. Если по итогам проведения оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утверждённым приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 № 579, в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада, должностного оклада), если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности.

59. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством. Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

60. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

61. Доплата за совмещение профессий (должностей), за работу в ночное время, за сверхурочную работу, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не включается в состав минимального размера оплаты труда за выполнение одной нормы труда. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ, размер и порядок выплаты которой регулируется правовыми актами Свердловской области.

За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается доплата в размере не менее 1500 рублей. Конкретные размеры доплат педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливаются локальными нормативными актами школы и представлены в приложении 2 настоящего Положения.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

62. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к ним) с учетом разработанных в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения

(приложение 3), а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за качество выполняемых работ;

3) за стаж работы, выслугу лет; педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу без учета прерывания стажа в сфере образования, младшему обслуживающему персоналу по должности в данном учреждении без учета перехода с должности на должность в течение года, административно-управленческому персоналу за стаж работы без учета прерывания стажа (путем суммирования проработанных лет по административно-управленческой должности) от начала вступления в должность;

4) по итогам работы в виде премиальных выплат за год, по итогам месяца и (или) квартала при условии наличия средств в фонде оплаты труда (ФОТ).

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

63. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Стимулирующие выплаты призваны стимулировать работника к качественному труду и поощрять за достигнутые качественные показатели. Стимулирующие выплаты не могут назначаться работникам за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Руководитель Учреждения не имеет право «снимать» уже начисленные стимулирующие выплаты работнику в качестве дисциплинарного взыскания.

64. Размер выплат стимулирующего характера определяется Учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Показатели эффективности конкретизируются в отношении каждого работника в трудовом договоре работника (дополнительном соглашении к нему). В каждом конкретном случае выбирается 3-7 наиболее значимых показателей эффективности деятельности, достижение которых руководство Учреждения ожидает от него.

65. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

66. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда Учреждением норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих охрану жизни и здоровья учащихся, безаварийность, безотказность и бесперебойность, безопасность систем, ресурсов и средств Учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения, а также, когда работнику в течение рабочего дня необходимо совершать переходы из здания в здание.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда и (или) результатов, достижение которых руководитель Учреждения ожидает от него на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором (дополнительным соглашением к нему).

В качестве высоких результатов рассматривается подготовка победителей и призеров мероприятий на уровне выше школьного. В показателе качества выполняемых работ также учитывается динамика учебных достижений учащихся.

67. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - 20 процентов;

2) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - 50 процентов.

Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю Учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю Учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется руководителю Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным актом Учреждения, трудовым договором (дополнительным соглашением к нему).

68. К выплатам за стаж работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования по должности, которую занимает работник (относительно педагогических работников, административно-управленческого персонала). Выплата осуществляется на учебный год всем категориям работников без перерасчета в течение учебного года, размер выплаты определяется по состоянию на 31 августа каждого года.

Стимулирующие выплаты за стаж работы работникам, работающим по совместительству, осуществляются при наличии средств в ФОТ.

Работникам Учреждения, имеющим стаж работы (выслугу лет) в сфере образования (для педагогических работников), в данном учреждении (для всех остальных категорий работников) по данной должности (специальности), административно-управленческому персоналу по руководящим должностям могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж работы (выслугу лет) без учета его прерывания в процентном отношении и (или) в абсолютном размере:

- младшему обслуживающему персоналу по должности в данном учреждении без учета перехода с должности на должность в течение года (завхоз, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, дворник, рабочий по текущему ремонту зданий и сооружений, техник-электрик, гардеробщик, вахтер и т.п.): от 6 мес. до 10 лет – 6 процентов, от 10 лет и более – 16 процентов;

- педагогическим работникам (учителям, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, педагогу-психологу, социальному педагогу, педагогу дополнительного образования, педагогу организатору и т.п.):

от 1 года до 4 лет – 900 рублей;

от 4 до 10 лет – 1200 рублей;

от 10 до 20 лет – 1600 рублей;

свыше 20 лет – 2000 рублей

- учебно-вспомогательному персоналу (специалисту по охране труда, специалисту по кадрам, инженеру-электронике, диспетчеру (по составлению расписания), библиотекарю, лаборанту, секретарю и т.п.):

от 1 года до 4 лет – 9 процентов;

от 4 до 10 лет – 12 процентов;

от 10 до 20 лет – 16 процентов;

свыше 20 лет – 20 процентов

- административно-управленческому персоналу (заместителям директора по управленческим должностям):

от начала вступления в должность до 5 лет – 3 процента;

от 5 до 10 лет – 6 процентов;

от 10 до 15 лет – 9 процентов

от 15 до 21 года – 12 процентов

от 22 и более лет – 20 процентов.

Размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж работы (выслугу лет) по занимаемой должности устанавливается с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности школы (приложение 3).

69. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

70. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя Учреждения применяется единовременное премирование работников Учреждения:

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) при объявлении благодарности Управления образования; при награждении грамотой Главы городского округа Первоуральск; при награждении знаком «За верность профессии»;
- 5) в связи с празднованием Дня учителя, 8 марта, 23 февраля, других общероссийских и профессиональных праздников, в связи с юбилеем основания школы;
- 6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 7) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения (приложение 4).

71. Директор школы вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются настоящим положением по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (приложение 5).

Глава 7. Начисление и выплата заработной платы

72. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. 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. При этом за сотрудником сохраняется должность и должностной оклад (в случаях задержки выплачивается 1/150 от ставки рефинансирования за каждый день задержки, в том числе и за счет средств предпринимательской деятельности по виду расходов «853», КОСГУ 290).

73. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности, руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

74. Заработная плата начисляется сотрудникам в размере и порядке, предусмотренных настоящим Положением.

75. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы Учреждения.

76. Заработная плата перечисляется на указанный сотрудником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором. Перед выплатой заработной платы каждому сотруднику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

77. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 20-го числа месяца (за первую половину месяца и 5-го числа следующего месяца (окончательный расчет за месяц). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

78. При невыполнении сотрудником должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы сотрудника.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за сотрудником сохраняется не менее двух третей должностного оклада.

При невыполнении должностных обязанностей по вине сотрудника выплата должностного оклада производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Время простоя по вине работодателя, если сотрудник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы сотрудника.

Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, если сотрудник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада.

Время простоя по вине сотрудника не оплачивается. в ПОТ не обязательно, в коллективный договор.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ (ч.3 ст.133 ТК РФ). Порядок и сроки повышения МРОТ определяются законом (ст. 421 ТК РФ).

В случае приостановки деятельности школы по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов государственного пожарного надзора работникам выплачивается заработная плата в размере среднего заработка

79. Удержания из заработной платы сотрудника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению сотрудника.

80. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично сотруднику, либо иному лицу по доверенности сотрудника, заверенной руководителем учреждения, либо нотариально.

81. Оплата отпуска сотрудникам производится не позднее чем за три дня до его начала. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся сотруднику заработной плате производится в последний день работы. Если сотрудник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления сотрудником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся сотруднику при увольнении, в указанный выше срок сотруднику выплачивается не оспариваемая работодателем сумма.

82. В случае смерти сотрудника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию документов, удостоверяющих смерть сотрудника.

83. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

84. При начислении компенсационных и стимулирующих выплатах применять правила математического округления без копеек.

Глава. 8. Заключительные положения

85. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового положения.

86. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

Верно

Приложение № 1
к положению об оплате труда работников
МАОУ СОШ № 15, утвержденному приказом
директора от 28.10.2019 года № 217

**Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного персонала**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	вожатый; помощник воспитателя	4050
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	6765
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, диспетчер (по составлению расписания)	9025

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	12700
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	13700
3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	13750
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	13800

**Профессиональная квалификационная группа
должностей руководителей структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3

1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	6309
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, завхоз	6509
3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой;	6580
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения муниципальной организации	9587

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	архивариус; делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка	7897
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	8123
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник-программист	8461
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	8461
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8461
4 квалификационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8912
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	документовед; инженер; специалист по охране труда; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); социолог; специалист по кадрам; сурдопереводчик, экономист; юристконсульт	9927
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	9927

1	2	3
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9927
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9927

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
Заведующий костюмерной, аккомпаниатор	6769
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь; методист библиотеки; звукооператор; аккомпаниатор-концертмейстер	9025

Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих

Наименование квалификационного разряда	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный разряд	5424
2 квалификационный разряд	5424
3 квалификационный разряд	5966
4 квалификационный разряд	6508
5 квалификационный разряд	6726
6 квалификационный разряд	7051

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; грузчик; кастелянша; подсобный рабочий; садовник; сторож (вахтер), сторож; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории, дворник	5424
	кладовщик; кухонный рабочий; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	5424
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, рабочий по комплексному обслуживанию, рабочий по текущему ремонту зданий и сооружений, рабочий по ремонту зданий	5966
	маляр; швея	5966
	машинист (кочегар) котельной; машинист насосных установок; оператор котельной; плотник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; штукатур,	5966
	водитель автомобиля; столяр; повар	5966
	электрогазосварщик; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, техник-электрик	6726
	слесарь-ремонтник; охранник	6726
2 квалификационный уровень		6726

Согласовано. Принято с учетом мнения
первичной профсоюзной организации
(протокол от 22.10.19 №2)

**Положение
о распределении выплат компенсационного характера
фонда оплаты труда работников МАОУ СОШ № 15**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о выплатах компенсационного характера разработано с целью соблюдения норм трудового законодательства, определения выплат за работу, не входящую в учебные часы, в должностные обязанности, но необходимую для организации учебно-воспитательного процесса в Учреждении и повышающую качество образования и воспитания учащихся.

1.2. Настоящее положение дополняет и расширяет Главу 5 положения об оплате труда работников МАОУ СОШ № 15, определяет условия, размеры и срок выплат компенсационного характера.

1.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

1.4. Для работников Учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации и Правительства Свердловской области, постановлениями Главы городского округа Первоуральск (районный коэффициент, за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, за занятость на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда);
- 2) доплаты работникам за реализацию адаптированных образовательных программ, работу с учащимися с ОВЗ;
- 3) доплаты работникам за дополнительные виды работ:
 - классное руководство (доплата устанавливается работнику одновременно с возложением на него обязанностей классного руководителя при распределении учебной нагрузки на новый учебный год; включается в состав заработной платы и выплачивается одновременно с ней, подлежит выплате в размере, установленном до начала каникул или отмены занятий);
 - проверку письменных работ учащихся;
 - заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими;
 - руководство городскими и школьными методическими объединениями, проблемными группами, педагогическими лабораториями, проблемными группами, научным обществом учащихся;
 - проведение работы по дополнительным образовательным программам (50 рублей за 1 час);
 - выполнение обязанностей технического специалиста при проведении Всероссийских проверочных работ, диагностических проверочных работ, тренировочных работ, репетиционного тестирования;
 - организацию трудового обучения, профессиональной ориентации;
 - проведение неаудиторной работы (неаудиторная занятость): подготовка к урокам, консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, методическая работа и иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями);
 - сопровождение реализации программы «Здоровье» в части выполнения обязанностей ответственного за обеспечение качественного контроля организации горячего питания учащихся в школьных столовых, взаимодействие с классными руководителями, за сбор первичной документации, учет и контроль льготной категории учащихся (малообеспеченные, многодетные, опекаемые, инвалиды), составление списков в отдел социальной политики, ежемесячную проверку отчетов по питанию учащихся;

- работу в выборных общественных организациях. Выполнение функций председателя комиссии по социальному страхованию;
- работу в первичной профсоюзной организации в качестве председателя, уполномоченного по охране труда;
- сбор необходимой документации, своевременного, качественного, оперативного выполнения всех видов работ на сайте bus.gov в рамках компетенции образовательного учреждения;
- организацию и выполнение функций контрактного управляющего, своевременного, качественного, оперативного выполнения всех видов работ на сайте zakurki.gov в рамках компетенции образовательного учреждения;
- взаимодействие с родителями (законными представителями) учащихся, сбор и предоставление необходимой документации для реализации права на проезд учеников, живущих на отдаленных территориях от школы, опекаемых учащихся;
- выполнение обязанностей диспетчера образовательного учреждения, специалиста по кадрам, инженера - электроника.

1.5. Распределение и размеры компенсационных выплат проводится на основе фиксирования сумм и процентных отношений к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

1.6. На компенсационные доплаты имеют право все сотрудники Учреждения, выполняющие указанный вид работы на период, определяемый приказом руководителя Учреждения.

2. Виды и размеры компенсационных выплат.

2.1. Доплаты за дополнительные виды работ:

№ п/п	Дополнительные виды работ	Размеры компенсационных выплат
11	Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя	100 рублей в расчете на одного учащегося класса, оформленные в абсолютном размере в приказах. Численность учащихся для определения размера доплат за классное руководство устанавливается по состоянию на 1 сентября текущего года без перерасчета в течение учебного года. Доплата рассчитывается в абсолютном размере.
22	Педагогическим работникам за проверку письменных работ учащихся	Доплата начисляется в абсолютном размере, исходя из расчета на один класс (для учителей начальных классов), за 1 час (для учителей предметников): начальные классы - 1700 руб. за 1 класс; русский язык, литература – 110 руб. за 1 час нагрузки; Математика – 100 руб. за 1 час нагрузки; Химия, физика – 80 руб. за 1 час нагрузки; Риторика, география, биология, иностранный язык – 60 руб. за 1 час нагрузки; Астрономия, МХК, информатика, информатика и ИКТ, ОБЖ, КБЖ, технология, история, обществознание, «основы религиозной культуры и светской этики» (ОРКСЭ), «Основы духовно-нравственной культуры народов России» (ОДНКНР). учителю-логопеду, учителю-дефектологу – 50 руб. за 1 час нагрузки; Музыка, ИЗО – 15 руб. за 1 час нагрузки.
33	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами, учебными	Доплата начисляется в абсолютном размере 500 руб. к окладу (должностному окладу)

	мастерскими, музеем истории школы, содержание их в соответствии с требованиями норм санитарного законодательства	
44	Педагогическим работникам за организацию и руководство городскими методическими объединениями; организацию и руководство школьными методическими объединениями учителей, научным обществом учащихся организацию и руководство проблемными группами, педагогическими лабораториями	Доплата начисляется в абсолютном размере – 2000 руб. к окладу (должностному окладу) Доплата начисляется в абсолютном размере – 800 руб. к окладу (должностному окладу) Доплата начисляется в абсолютном размере – 700 руб. к окладу (должностному окладу)
.5	Сотрудникам Учреждения за выполнение обязанностей, не входящих в их функциональных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией	<ul style="list-style-type: none"> - за сопровождение реализации программы «Здоровье» в части выполнения обязанностей ответственного за обеспечение качественного контроля организации горячего питания учащихся в школьных столовых, взаимодействие с классными руководителями, за сбор первичной документации, учет и контроль льготной категории учащихся (малообеспеченные, многодетные, опекаемые, инвалиды), составление списков в отдел социальной политики, ежемесячную проверку отчетов по питанию учащихся – от 5000 – 6000 рублей; - за выполнение функций председателя комиссии по социальному страхованию – от 500 рублей до 3000 рублей; - за работу в рамках общественно-государственного характера управления (разработка макетов локальных нормативных актов, согласование нормативных локальных актов работодателя) – 1000 руб.; - за работу в рамках общественно-государственного характера управления (разработка макетов локальных нормативных актов по охране труда) – 500 руб.; - за сбор необходимой документации, своевременного, качественного, оперативного выполнения всех видов работ на сайте bus.gov в рамках компетенции образовательного учреждения – от 500 до 1000 рублей; - за организацию и выполнение функций контрактного управляющего, своевременного, качественного, оперативного выполнения всех видов

		<p>работ на сайте zakupki.gov в рамках компетенции образовательного учреждения – от 8000 рублей до 10000 рублей;</p> <ul style="list-style-type: none"> - за взаимодействие с родителями (законными представителями) учащихся, сбор и предоставление необходимой документации для реализации права на проезд учеников, живущих на отдаленных территориях от школы, опекаемых учащихся – от 1000 рублей до 2000 рублей; - за кадровое делопроизводство – от 3500 рублей – 8550 рублей; - за выполнение функциональных обязанностей инженера - электроника в соответствии с должностной инструкцией – от 5000 рублей – 8800 рублей; - за выполнение функций технического специалиста при подготовке и проведении проверочных работ разного уровня – от 5000 рублей до 8000 рублей; - за уборку туалетов (с применением хлорсодержащих препаратов) – до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - за обеспечение сбора и представление сведений о представленных мерах социальной защиты в ЕГИССО – от 5000 рублей до 10000 рублей - за работу секретаря учебной части (деятельность в системе ФРОДО) от 1000 рублей до 10000 рублей.
6	<p>Работникам за выполнение обязанностей диспетчера образовательного учреждения (при условии его отсутствия)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - за составление и систематическую корректировку расписания учебных занятий на 1,2,3 ступенях образования, организацию замены учебных занятий (в случаях отсутствия педагогических работников), ведение документации по замене уроков – 5000 рублей – 10 000 рублей

2.2. Проведение работы по дополнительным образовательным программам во внеурочной деятельности по реализации ФГОС ОО.

Работа по дополнительным образовательным программам организуется с учетом готовности школы к оказанию услуги и спроса учащихся.

Наполняемость группы может составлять от 10 до 15 человек.

Руководитель Учреждения издает приказ, регламентирующий проведение занятий по дополнительным образовательным программам.

Работа педагога оплачивается за фактически отработанное время пропорционально ставке педагога дополнительного образования.

2.3. Проведение неаудиторной работы.

Консультации и дополнительные занятия с учащимися организуется с учетом образовательных потребностей учащихся. На основании заявлений учащихся комплектуются группы наполняемостью от 5 до 10 человек.

Руководитель Учреждения издает приказ, регламентирующий проведение консультаций и дополнительных занятий с учащимися в Учреждении.

Количество отработанных часов оплачивается пропорционально ставке педагога дополнительного образования.

2.4. Сохранение компенсационной выплаты за классное руководство в соответствии с действующим законодательством.

3. Порядок распределения компенсационных выплат.

3.1. Распределение компенсационных выплат фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется в начале учебного года (с 1 сентября) и по мере заключения трудовых договоров с вновь принятыми на работу сотрудниками Учреждения.

3.2. Руководитель Учреждения издает приказ о размере работникам компенсационных выплат в пределах установленного фонда оплаты труда Учреждения.

4. Показатели, уменьшающие размер компенсационных выплат.

4.1. Уменьшение размера доплат может быть обусловлено следующими обстоятельствами:

окончание выполнения дополнительных видов работ, по которым были установлены доплаты;

отказ работника от выполнения дополнительных видов работ на основании письменного заявления;

нарушения трудовой дисциплины, жалобы со стороны участников образовательных отношений;

изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей.

4.2. Сотрудник при понижении доплат имеет право обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, подав заявление для рассмотрения спорного вопроса. На основании решения комиссии руководитель издает новый приказ.

5. Сроки действия настоящего Положения

5.1. Данное приложение вступает в силу с момента утверждения Положения об оплате труда.

5.2. Настоящее приложение к Положению может быть дополнено и изменено с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения.

Согласовано. Принято с учетом мнения
первичной профсоюзной организации
(протокол от 22.10.19 №2)

**Положение
о распределении выплат симулирующего характера (премирования)
фонда оплаты труда работников МАОУ СОШ № 15**

1. Общие положения

1.1. Положение о распределении выплат симулирующего характера фонда оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №15» (далее – Положение) разработано в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) организациях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.12 № 2190-р, Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденного распоряжением Правительства РФ от 30.12.12, приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.13 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», Писем Министерства образования и науки РФ от 20.06.13 № АП – 1073/02 «О разработке показателей эффективности», от 28.11.13 № 06-948 «О методических рекомендациях», Письма Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 08.09.14 № 6572 «О мерах по внедрению показателей эффективности» и «эффективного контракта», на основании распоряжения начальника Управления образования ГО Первоуральск от 27.10.15 № 2245, с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций ГО Первоуральск, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования ГО Первоуральск

1.2. Положение регулирует порядок формирования стимулирующих выплат из фонда оплаты труда за качество трудовой деятельности для категории работников Учреждения.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения начисляются на учебный год за фактически достигнутые результаты работы, интенсивности труда и (или) результатов, достижение которых руководитель Учреждения ожидает от них на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда Учреждения.

1.4. Премияльные выплаты стимулирующей части оплаты труда выплачиваются всем работникам за фактически достигнутые эффективные результаты работы при условии наличия средств в фонде оплаты труда Учреждения по итогам каждого месяца и (или) квартала, младшему обслуживающему персоналу ежемесячно при условии наличия средств в ФОТ или ежеквартально в пределах фонда оплаты труда на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда Учреждения.

2. Основания (критерии) для начисления стимулирующих выплат педагогическим работникам.

2.1. В системе оплаты труда педагогическим работникам учреждения применяются следующие выплаты стимулирующего характера за фактически достигнутые результаты работы, интенсивности труда и (или) результаты, достижение которых руководитель Учреждения ожидает от них:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (надбавка за интенсивность труда; за высокие результаты работы; за выполнение особо важных и ответственных работ) на учебный год;
- выплаты за качество выполняемых работ (за образцовое выполнение муниципального задания, эффективность выполнения функциональных обязанностей) на учебный год;
- выплаты за стаж работы, выслугу лет на учебный год;
- премияльные выплаты по итогам работы за фактически достигнутые результаты – 1 раз за месяц и (или) квартал при условии наличия средств в ФОТ.

2.2. Основания (критерии) для начисления стимулирующих выплат (размер вознаграждения) согласно достижения педагогическими работниками показателей и критериев эффективности деятельности:

- за стаж работы по должности (согласно Положения об оплате труда);
- за высокие результаты, качество выполняемых работ и интенсивность профессиональной деятельности (см. таблицу 1).

№ п/п	Показатель	Критерий оценки	Шкала стимулирования (баллы, рубли)
1.	Интенсивность и высокие результаты работы. Эффективная	1.1. Организация эффективной поисковой деятельности по истории школы (сложность, особый режим работы); 1.2. Подготовка и проведение методических семинаров, открытых уроков, мастер-классов на уровне выше школьного;	- от 200 до 2000 рублей - от 200 до 2000

	реализация дополнительных образовательных проектов, эффективная организация образовательного процесса	1.3. Эффективную подготовку и использование информационных ресурсов, обеспечение использования цифровых образовательных ресурсов при организации и реализации образовательного процесса в течение учебного года, в том числе для организации и проведения проверочных работ разного уровня	рублей от 2000 рублей до 8000 рублей
2.	Качество выполняемых работ. Эффективное участие в системных исследованиях, эффективная организация мониторинга индивидуальных достижений учащихся	2.1. эффективная корректировка педагогической деятельности на основании проводимого мониторинга индивидуальных достижений учащихся; 2.2. достижение качества проявления учебных достижений учащимися по предмету; 2.3. позитивная динамика учебных достижений (количество обучающихся, повысивших оценку по итогам четверти, полугодия).	от 200 рублей до 5000 рублей от 200 рублей до 5000 рублей от 200 рублей до 5000 рублей
3.	Качество выполняемых работ. Достижение динамики индивидуальных образовательных результатов по итогам административных работ, ДКР, промежуточной и итоговой аттестации	3.1. организация эффективного педагогического мониторинга учебных достижений выпускников; 3.2. организация эффективного педагогического мониторинга учебных достижений учащихся профильного класса; 3.3. повышение читательской активности учащихся школы; 3.4. качество образовательных достижений учащихся по результатам ЕГЭ, ОГЭ, ВПР, ДКР областных, городских, административных работ, тренировочных работ (за подготовку учащихся)	- от 200 рублей до 3000 рублей, по 500 рублей за каждый выпускной класс; - от 200 - 1000 рублей за каждый профильный класс; - от 200 рублей до 2000 рублей. от 200 до 7000 рублей.
4.	Интенсивность и высокие результаты работы. Эффективная реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) учащихся	-4.1. эффективная организация совместных действий с родителями выпускников, в том числе консультирования, деятельности родительского совета класса, привлечения родителей к участию в образовательных и внеклассных мероприятиях; 4.2. результативность достижения соответствия внешнего вида учащихся требованиям, обозначенных в локальном акте учреждения; 4.3. удовлетворенность родителей (законных представителей) учащихся качеством образовательных услуг, отсутствие обоснованных жалоб; 4.4. результативное участие в пополнении внебюджетного фонда школы за счет организации спонсорской помощи.	- от 300 рублей до 5000 рублей; - от 500 рублей – 1000 рублей - от 500 до 3000 рублей - от 500 до 1000 рублей
5.	Интенсивность и высокие результаты работы. Эффективность участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. на уровне выше	5.1. - подготовка участников, призеров конкурсов, олимпиад, спортивных соревнований и других мероприятий уровня выше школьного	от 300 рублей до 15000 рублей

	школьного		
6.	<p>Интенсивность и высокие результаты работы.</p> <p>Эффективное участие в коллективных педагогических проектах</p>	<p>- 6.1. эффективное участие в мобильной инициативной группе по реализации задач школы (разработка и реализация проектов (мероприятий));</p> <p>- 6.2. эффективная, ответственная организация и проведение мероприятий образовательной направленности среди педагогов;</p> <p>- 6.3. эффективная организация межпредметного взаимодействия педагогов посредством применения в работе информационно- компьютерных технологий и программ с целью повышения качества образовательного процесса;</p> <p>- 6.4. эффективность участия педагога в профессиональных мероприятиях на уровне выше школьного (включая публикации);</p> <p>- 6.5. эффективное участие в подготовке школы к новому учебному году;</p> <p>- 6.6. качество, результативность, интенсивность реализации проекта Уральская инженерная школа (робототехника);</p> <p>- 6.7. – качество организации и проведения мероприятий, повышающих рейтинг образовательной организации, в том числе по итогам работы в каникулярный период с учащимися</p>	<p>-от 500 до 7000 рублей;</p> <p>-от 500 рублей до 3000 рублей;</p> <p>– от 500 рублей до 6000 рублей;</p> <p>- от 500 до 5000 рублей</p> <p>- от 300 рублей до 10000 рублей</p> <p>- от 500 рублей до 7000 рублей</p> <p>- от 300 рублей до 13000 рублей;</p>
7.	<p>Интенсивность и высокие результаты работы. Качество выполняемых работ.</p> <p>Эффективное участие педагога в реализации основной образовательной программы</p>	<p>-7.1. проявление педагогом инициативы и ответственности при организации внеурочной деятельности учащихся; проявление учениками образовательного результата во внеурочной деятельности на уровне выше школьного;</p> <p>- 7.2. эффективное педагогическое сопровождение адаптационного периода первоклассников на основании данных мониторинга достижений учащихся, педагогических наблюдений;</p> <p>- 7.3. проявление ответственности и эффективности ведения базы электронного дневника;</p> <p>- 7.4. эффективная организация педагогического сопровождения детей с ОВЗ, детей инвалидов, достижение ими повышенных образовательных результатов;</p> <p>- 7.5. эффективное педагогическое сопровождение адаптационного периода пятиклассников на основании данных мониторинга достижений учащихся, педагогических наблюдений;</p> <p>- 7.6. эффективная организация образовательного процесса учащихся 5-11 классов в соответствии с требованиями СанПин;</p> <p>- 7.7. эффективная организация деятельности по оценке результатов освоения обучающимися основных образовательных программ общего образования (внутренняя и внешняя оценка качества образования) на содержательно-критериальной основе, используя электронные образовательные ресурсы</p> <p>- 7.8. Проявление высокого уровня исполнительской дисциплины (своевременная подготовка отчетов, планов, рабочих программ, необходимой учебно-педагогической документации)</p>	<p>от 50 до 10000 рублей;</p> <p>от 50 до 15000 рублей;</p> <p>500 рублей за класс;</p> <p>- от 500 рублей до 3000 рублей;</p> <p>- от 200 рублей до 6000 рублей;</p> <p>- 500 рублей за класс;</p> <p>- от 1000 до 15000 рублей</p> <p>от 1000 руб. до 10000 руб.</p> <p>от 500 рублей до 3000 рублей</p>
8.	<p>Интенсивность и высокие результаты работы. Качество выполняемых работ</p> <p>Эффективная</p>	<p>-8.1. эффективная организация здоровьесберегающей воспитывающей среды (реализацию технологий, профилактика вредных привычек), включая работу по проведению мероприятий, нацеленных на приобщение учащихся к здоровому образу жизни, в том числе ГТО;</p> <p>-8.2. эффективная организация профилактической работы по предупреждению детского травматизма в</p>	<p>- от 300 рублей до 2000 рублей;</p>

	организация физкультурно-оздоровительной, здоровьесберегающей и спортивной работы	школе; - 8.3. эффективная организация здоровьесберегающего воспитывающего образовательного процесса с учащимися, имеющими спецгруппу; - 8.4. эффективность охвата горячим питанием учащихся (5-6 классы); - 8.5. эффективная работа с родителями учеников по организации условий охраны жизни и здоровья учащихся в части проведения медосмотров и вакцинации учащихся	- от 1000 рублей до 5000 рублей; - 500 рублей до 5000 рублей - 500 рублей до 5000 рублей - 500 рублей за класс
9.	Интенсивность и высокие результаты работы. Качество выполняемых работ Эффективная организация работы с детьми из социально неблагополучных семей	-9.1. эффективная организация сопровождения детей «группы риска», включая профилактическую работу с семьей, достижения позитивной динамики индивидуальных достижений учеников; - 9.2. эффективная организация социально-правового сопровождения учащихся школы; - 9.3. эффективная организация социально-правового, информационно-просветительского сопровождения родителей учащихся школы; - 9.4. эффективная организация и осуществление патронажа детей-инвалидов и опекаемых детей школы; - 9.5. эффективная координация действий администрации школы, социального педагога, классных руководителей, родителей учеников и официальных субъектов профилактической работы; - 9.6. позитивная динамика по обучающимся, пропускающим занятия без уважительных причин	- от 500 рублей до 7000 рублей; – от 1000 рублей до 3000 рублей; - от 1000 рублей до 3000 рублей; - от 500 рублей до 3000 рублей; - от 1000 рублей до 5000 рублей от 500 до 3000 рублей
10.	Интенсивность и высокие результаты работы. Эффективное создание и развитие элементов образовательной инфраструктуры (результаты работы, обеспечивающие безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов, средств Учреждения), выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения).	-10.1. эффективная реализация сотрудничества с родителями учащихся и общественностью в аспекте представления информации о результативности деятельности школы; - 10.2. эффективная организация профессиональной деятельности в рамках образовательного пространства в двух зданиях школы; -10.3. эффективность, ответственность в выполнении работ по обеспечению охраны жизни и здоровья учащихся через соблюдение надлежащего санитарного, работоспособного состояния объектов школьной инфраструктуры, спортивного оборудования, оборудования для трудовой деятельности учащихся; эффективность, ответственность в выполнении работ по обеспечению охраны жизни и здоровья учащихся во время образовательного процесса через безопасность и работоспособность программного обеспечения электронно-цифровых ресурсов. - 10.4. реализация процесса обучения континента ОУ по вопросам ГО и ЧС; эффективная реализация образовательного процесса по вопросам эвакуации, ГО учеников в ЧС; - 10.5. выстраивание эффективного сотрудничества школы со спортивной общественностью; - 10.6. эффективная организация образовательного процесса и внеурочной деятельности учащихся с привлечением музыкальных, компьютерных, интерактивных онлайн-Интернет ресурсов, ресурсов имеющегося в школе технического оборудования; 10.7. эффективная организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра школы; 10.8. эффективность координации совместных действий администрации школы, библиотекаря, классных руководителей и библиотек города	- от 500 рублей до 1000 рублей; – от 200 рублей до 2000 рублей; - от 200 до 10000 рублей; - от 200 до 8000 рублей; - от 1000 рублей до 3000 рублей; - от 1000 рублей до 1500 рублей; - от 500 до 3000 рублей, - от 1000 рублей до 4000 рублей; - от 500 рублей до 4000 рублей;

		<p>– 10.9. эффективное применение в работе библиотекаря компьютерных программ, технологий, возможностей Интернет;</p> <p>10.10 организация эффективной деятельности в качестве эксперта в период прохождения учащимися 9, 11 классов государственной итоговой аттестации</p>	<p>- от 500 руб. до 4000 руб.</p> <p>- от 1000 рублей до 8000 рублей</p> <p>- от 1000 рублей до 10000 рублей</p>
--	--	--	--

2.3. Основания (критерии) для начисления стимулирующих выплат (премий) согласно достижения педагогическими работниками показателей и критериев эффективности деятельности по итогам месяца и или квартала (выплаты осуществляются при наличии средств в фонде оплаты труда) за качество выполняемых работ (см. таблицу 2) путем подсчета баллов по листу «Оценка качества и результативности труда педагога» и определения стоимости балла, в том числе классным руководителям:

Критерии	Источник информации	Показатели	Шкала	Максимальное количество баллов	Период стимулирования
К-1. Достижение учащимися высоких образовательных результатов	Отчеты учителей, классных руководителей об успеваемости учащихся за четверть (полугодие), информация заместителей руководителя	П-1. Стабильность качества проявления учебных достижений (как оценка работы учителя-предметника) по результатам промежуточной аттестации	Более 50% закончили четверть на «4» и «5» от 30 % до 50% от 10% до 29%	10 баллов 5 баллов 3 балла	В конце каждой четверти (полугодия)
		П-2. Позитивная динамика учебных достижений (количество учащихся, повысивших оценку по итогам четверти (полугодия))	Динамика более 6% от 3% до 5% от 1% до 2%	5 баллов 4 балла 2 балла	
		П-3. Сохранение стабильности учебных достижений учащихся класса и позитивная динамика (как оценка работы классного руководителя)	Более 50% закончили четверть на «4» и «5» от 30 % до 50% от 10% до 29%	5 баллов 3 балла 1 балл	
			Динамика более 6% от 3% до 5% от 1% до 2%	5 баллов 4 балла 2 балла	
К-2. Эффективность работы по подготовке обучающихся к ЕГЭ (11 кл.), ОГЭ (9 кл.), ВПР, ДКР	Самооценка учителя на основе анализа, информация заместителей руководителя	П-1. Качество образовательных достижений учащихся по результатам ЕГЭ, ОГЭ, ВПР, ДКР областных, городских, административных контрольных работ	Более 50 % выполнили работу на «4» или «5» От 30 % до 50% От 10% до 29%	20 баллов 10 баллов 5 баллов При наличии неудовлетворительной оценки снижение на 1 балл за каждую «2»	В конце учебного года, по факту
К-3. Профессиональный рост учителя.	Самооценка учителя на основе анализа, информация заместителей руководителя	П-1. Подготовка и проведение методических семинаров, открытых уроков, мастер-классов различного уровня	Областной уровень – Городской уровень – Школьный уровень –	10 баллов 7 баллов 5 баллов	В конце каждого квартала
		П-2. Использование дистанционных образовательных технологий.	Количество уроков Более 50% 30% – 50% 10% – 29%	10 баллов 7 баллов 5 баллов	
		П-3. Результативность участия в профессиональных конкурсах	Областной уровень Городской уровень	100 баллов 70 баллов	
		П-4. Наличие публикаций		5 баллов	
К-4. Подготовка и проведение внеклассных мероприятий, участие учащихся в городских, региональных, всероссийских предметных мероприятиях	Самооценка учителя на основе анализа, информация заместителей руководителя и руководителей ШМО.		Городской уровень: победитель, призер участник Областной уровень: победитель, призер участник Российский уровень: победитель, призер участник	50 баллов. 5 баллов. 70 баллов. 7 баллов. 100 баллов. 10 баллов	В конце каждого квартала

К-5. Высокий уровень исполнитель ской дисциплины	Самооценка учителя на основе документов, информация заместителей руководителя	П-1.Эффективное выполнение правил внутреннего распорядка	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	5 баллов до 10 баллов минус	В конце каждого квартала
		П-2. Добросовестное, своевременное оформление журналов на бумажном и электронном носителях	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	5 баллов до 10 баллов минус	
		П-3.Своевременная и качественная подготовка отчетов, планов, рабочих программ, необходимой учебно- педагогической документации (применение анализа, элементов мониторинга)	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	5 баллов до 10 баллов минус	
		П-4.Своевременное, качественное заполнение информации в системе «Сетевой город. Образование»	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	До 10 баллов До 20 баллов минус	
		П-5. Четкое и своевременное исполнение распоряжений администрации	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	5 баллов до 10 баллов минус	
		П-6.Удовлетворенность населения качеством образовательных услуг.	Отсутствие жалоб от родителей Наличие замечаний	3 балла до 10 баллов минус	
		П-8.Ответственное отношение к дежурству, результативность	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	5 баллов до 10 баллов минус	
К -6 Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя	Самооценка классного руководителя на основе документов, информация заместителей руководителя	П-1. Позитивная динамика по учащимся, пропускающим занятия без уважительных причин.	Отсутствие пропусков без уважительных причин Снижение пропусков без уважительных причин Наличие пропусков без уважительных причин	5 баллов 3 балла Минус 5 баллов (по ситуации)	В конце каждого квартала
		П-2. Не проявление умений решать вопросы, связанные с обращением родителей (законных представителей) учащихся по поводу конфликтных ситуаций в классе, в школе	Наличие замечаний	до 20 баллов минус	
		П-3. Соответствие внешнего вида учащихся требованиям, установленным локальным актом Учреждения	Наличие делового стиля одежды у более 80% учащихся от 50% до 80%	5 баллов 3 балла	
		П-4.Активное участие в пополнении внебюджетного фонда школы за счет спонсорской помощи родителей	от 91% до 100% родителей от 50% до 90% от 30% до 50 % от 10% до 29 %	10 баллов 7 баллов 5 баллов 2 балла	
		П-5.Результативность участия во внеклассных школьных, городских, областных мероприятиях, в том числе с привлечением родителей (законных представителей) учащихся	количество бонусов на основании положений мероприятий		
К-7. Эффективная организация здоровьесберега ющей среды	Самооценка классного руководителя на основе документов, информация заместителей руководителя	П-1.Охват горячим питанием (5-11 классы)	более 70%, от 50% до 69% от 20% до 49% до 19%	10 баллов 5 баллов 3 балла 1 балл	В конце каждого квартала
		П-2.Организация питьевого режима в классе в соответствии с санитарными требованиями	Организован питьевой режим Наличие замечаний	5 баллов до 3 баллов минус	
		П-3. Организованное проведение перемен	Отсутствие случаев травматизма во время перемен Наличие травмы	3 балла минус 3 балла	
		П-4. Помощь медицинскому работнику в проведении медосмотров и вакцинации обучающихся	Качественно и в срок	До 5 баллов	
		П-5. Проведение внеклассных мероприятий с целью оздоровления обучающихся и пропаганды ЗОЖ (беседы, турпоходы и т.д.)	Не менее двух мероприятий	до 5 баллов	
		П-6. Физическое развитие обучающихся (сдача норм ГТО)	Успешно сдавших от 90% до 100% от 50% до 89% от 30% до 50 % от 10% до 29 %	10 баллов 5 баллов 3 балла 1 балл	
К8 Интенсивность	Аналитическая информация администрации	П-1. Выполнение особо важных, срочных работ, значимых для Учреждения		50 баллов	

2.4. Заместители руководителя по учебной и воспитательной работе.

Стимулирующие выплаты на год могут быть начислены за эффективность, интенсивность, результативность работы по следующим показателям:

- за стаж работы по должности (см. Положение об оплате труда);
- достижение высоких результатов деятельности учреждения по итогам городского рейтинга за прошедший учебный год от 1000 рублей до 5000 рублей;
- достижение учащимися школы качественного образовательного результата по итогам года (исполнение показателей муниципального задания) от 1000 рублей до 5000 рублей;
- результативное участие учащихся в независимой оценке качества образования от 1000 рублей до 5000 рублей;
- обеспечение ведения сайта образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства – от 1000 рублей до 5000 рублей;
- снижение общего числа учащихся, нарушающих правила дорожного движения, стоящих на учете в полиции;
- результативное участие учащихся в проекте «Уральская инженерная школа», областном проекте «Будь здоров!» - от 1000 рублей до 5000 рублей;
- выполнение показателей, установленных муниципальным заданием по итогам истекшего периода в зависимости от функциональных обязанностей – от 1000 рублей до 5000 рублей;
- удовлетворенность родителей (законных представителей) учащихся качеством образовательных услуг – от 1000 рублей до 5000 рублей;
- развитие педагогического творческого и профессионального потенциала на уровне выше школьного – от 1000 рублей до 5000 рублей; результативность повышения качества сопровождения педагогов в аттестационный и межаттестационный периоды от 1000 рублей до 5000 рублей;
- участие образовательного учреждения в конкурсных отборах и мероприятиях на уровне выше школьного – от 1000 рублей до 5000 рублей.

Заместители могут быть премированы по итогам месяца и (или) квартала до 100% от оклада (должностного оклада), установленного в соответствии с Положением об оплате труда по следующим показателям за эффективное и результативное создание условий, направленных на:

1) общедоступность и качество общего образования в учреждении:

отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение;

значительное сокращение детей, не посещающих общеобразовательное учреждение без уважительных причин;

отсутствие выпускников, окончивших школу со справкой;

результаты промежуточной и итоговой аттестации учащихся (в том числе по результатам основного государственного экзамена (далее ОГЭ), единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ) и других форм независимой оценки качества образования);

высокий уровень организации и проведения государственной итоговой аттестации (в том числе в форме ОГЭ, ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ОГЭ, ЕГЭ общественных наблюдателей);

высокие результаты промежуточной аттестации в 4 классах;

высокие результаты промежуточной аттестации в 5-6 классах, в 7-9 классах, в 10-11 классах;

высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;

наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;

результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях);

организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам организации образовательного процесса;

организация инновационной деятельности образовательного учреждения, ведение экспериментальной работы, разработка и реализация авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;

эффективная организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам организации образовательного процесса;

освоение и применение в работе новых компьютерных программ;

руководство деятельностью ППЭ в период ГИА, в том числе помощника руководителя ППЭ, технического специалиста;

высокий уровень организации различных форм внеклассной и внешкольной работы;

2) кадровые ресурсы общеобразовательного учреждения:

укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;

развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);

высокие результаты методической деятельности;

высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения;

стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов;

3) социальный критерий:

отсутствие исключений из общеобразовательного учреждения;

высокий уровень организации различных форм внеклассной и внешкольной работы;

снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися;

высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;

- занятость учащихся во внеурочное время;
- 4) эффективность управленческой деятельности:
исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов);
отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;
поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
сохранение контингента учащихся;
разработка и реализация проектов (мероприятий) в сфере образования, значимых для решения задач деятельности Учреждения;
- 5) сохранение здоровья учащихся в образовательном учреждении:
организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и другие оздоровительные мероприятия);
организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ);
- 6) выполнение особо важных, срочных работ, значимых для Учреждения.

2.5. Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе

Стимулирующие выплаты на год могут быть начислены за эффективность, интенсивность, результативность работы по следующим показателям:

- за стаж работы по должности (см. Положение об оплате труда);
 - отсутствие письменных жалоб, поступающих от граждан, признанных обоснованными по результатам проверок, невыполненных предписаний из надзорных органов – от 1000 рублей до 5000 рублей;
 - создание условий для учащихся инвалидов и детей с ОВЗ – от 1000 рублей до 3000 рублей;
 - качественное проведение ремонтных работ в учреждении, своевременность устранения аварийных ситуаций – от 1000 рублей до 10000 рублей.
- Заместитель директора по АХЧ может быть премирован по итогам месяца и (или) квартала до 100% от оклада (должностного оклада), установленного в соответствии с Положением об оплате труда по следующим показателям за эффективное и результативное создание условий, направленных на создание условий для осуществления образовательного процесса:
- материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (наличие учебного оборудования, информационно-методического обеспечения образовательного процесса);
 - обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения, комфортных санитарно-бытовых условий (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды) (эффективность проявления показателя);
 - обеспечение комфортных санитарно - бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, мест личной гигиены);
 - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта (эффективность проявления показателя);
 - эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории;
 - высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ);
 - выполнение особо важных, срочных работ, значимых для Учреждения.

2.6. Педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, дефектолог могут получать выплаты стимулирующего характера, начисленные на учебный год по следующим показателям:

- ежемесячно в течение года стимулирующие выплаты осуществляются
- за стаж работы по должности (см. Положение об оплате труда);
- за организацию эффективных консультаций для учащихся и их родителей (законных представителей) от 1000 рублей до 3000 рублей;
- за эффективное использование в образовательном процессе здоровьесберегающих, информационных технологий от 500 рублей до 1000 рублей;
- за организацию эффективной внеурочной деятельности учащихся от 500 рублей до 10000 рублей;
- за эффективное педагогическое сопровождение детей – инвалидов от 500 рублей до 3000 рублей;
- за патронаж детей-инвалидов и детей-опекаемых от 1000 рублей до 5000 рублей;
- за эффективное педагогическое сопровождение детей «группы риска» - от 1500 рублей до 5000 рублей;
- за координацию эффективных совместных действий администрации школы, социального педагога, классных руководителей, родителей, официальных субъектов профилактической работы от 1000 рублей до 5000 рублей;
- за работу в двух зданиях от 300 рублей до 1500 рублей;
- за интенсивность работы с учащимися (увеличение контингента учеников, особый режим работы)- от 500 рублей до 15000 рублей;
- эффективная организация сопровождения детей «группы риска», включая профилактическую работу с семьей, достижения позитивной динамики индивидуальных достижений учеников от 500 до 7000 руб.;
- эффективная организация социально-правового сопровождения учащихся школы от 1000 до 3000 руб.;

- эффективная организация социально-правового, информационно-просветительского сопровождения родителей учащихся школы от 1000 до 3000 руб;
- эффективная организация и осуществление патронажа детей-инвалидов и опекаемых детей школы от 500 до 3000 руб.;
- эффективная координация действий администрации школы, социального педагога, классных руководителей, родителей учеников и официальных субъектов профилактической работы от 1000 до 5000 руб;
- позитивная динамика по обучающимся, пропускающим занятия без уважительных причин от 500 до 3000 руб;
- разработка и реализация проектов (мероприятий) в сфере образования, значимых для решения задач деятельности Учреждения от 1000 до 15000 рублей.

Общеобразовательным учреждением устанавливаются премии по факту полученных результатов, проведенной работы (оказанной услуге) по итогам месяца и (или) квартала по следующим показателям (при условии наличия средств в фонде оплаты труда):

- за активное участие в подготовке школы к новому учебному году в зависимости от объема выполненной работы – от 500 рублей до 10000 рублей;
- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися – от 500 рублей до 10000 рублей;
- своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля (по результатам проверки) – от 500 рублей до 10000 рублей;
- снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, в том числе за отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися – от 1000 рублей до 15000 рублей;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ) – от 500 рублей до 5000 рублей;
- результативное участие в профессиональных конкурсах разного уровня, за развитие педагогического творчества – от 300 рублей до 10000 рублей;
- за эффективное педагогическое сопровождение детей «группы риска» с последующим снижением количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, за координацию работы социального педагога с официальными субъектами профилактической работы, высокий уровень исполнительской дисциплины – от 1000 рублей до 10000 рублей;
- выполнение особо важных, срочных работ, значимых для Учреждения – от 300 рублей до 15000 рублей.

2.7. Специалист по охране труда может получать выплаты стимулирующего характера, начисленные на учебный год по следующим показателям за:

- за стаж работы по должности (см. Положение об оплате труда);
- эффективную организацию работы в области охраны труда, проявление профессиональной компетентности в части эффективной организации работы по обучению и проверке знаний персонала по вопросам охраны труда, оформления документов в соответствии с требованиями охраны труда, эффективной организации и проведения работ по прохождению работниками периодических обязательных медицинских осмотров; эффективной организации и выполнения сложных и внеплановых работ в рамках функциональных обязанностей, эффективную организацию работы по обучению и проверке знаний сотрудников в области санитарного законодательства от 5000 рублей до 15000 рублей;
- использование ИКТ в ведении учета, создании базы данных сетевых показателей, архивном учете в области охраны труда - от 500 рублей до 5000 рублей;
- эффективная организация профилактической работы по предупреждению детского травматизма в школе от 1000 до 5000 руб.

Общеобразовательным учреждением устанавливаются премии специалисту по охране труда по факту полученных результатов, проведенной работы (оказанной услуге) по следующим показателям по итогам месяца и (или) квартала (при условии наличия средств в фонде оплаты труда):

- за активное участие в подготовке школы к новому учебному году в зависимости от объема выполненной работы – от 500 рублей до 10000 рублей;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ) – от 500 рублей до 10000 рублей;
- проведение общешкольных мероприятий в рамках гражданской обороны, месячника по охране труда от 1000 руб. до 5000 руб.;
- интенсивность работы в расследовании случаев травматизма учащихся, взаимодействия с надзорными органами от 1000 руб. до 5000 руб.;
- результативное участие в профессиональных конкурсах на уровне выше школьного – от 3000 рублей до 5000 рублей;
- отсутствие случаев нарушения требований охраны труда, травматизма в школе от 500 рублей до 5000 рублей;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса – от 500 рублей до 5000 рублей;
- выполнение особо важных, срочных работ, значимых для Учреждения – от 300 рублей до 3000 рублей.

2.8. Библиотекарь может получать выплаты стимулирующего характера, начисленные на учебный год по следующим показателям:

- за стаж работы по должности (см. Положение об оплате труда);

- за организацию эффективной работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра от 1500 рублей до 3000 рублей;

- за эффективное применение в работе компьютерных программ, технологий, возможностей Интернет – 1500 рублей;

- за повышение читательской активности учащихся – от 500 до 3000 рублей;

- за эффективную организацию и координацию совместных действий администрации школы, библиотекаря, классных руководителей и библиотеками города – от 1000 руб. до 4000 руб.

Премии могут быть начислены по результатам работы (факту выполненных работ) по итогам месяца и (или) квартала за (при условии наличия средств в фонде оплаты труда):

- развитие творчества (за организацию и проведение мероприятий) – от 500 рублей до 2000 рублей;

- за высокую читательскую активность учащихся (по результатам проверки) – от 500 рублей до 2000 рублей;

- результативное участие в профессиональных мероприятиях различного уровня – от 300 рублей до 1000 рублей;

- эффективную организацию мероприятий школьного (или) городского уровней разной направленности, в том числе высокий уровень исполнительской дисциплины – от 500 рублей до 3000 рублей;

- высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ) – от 500 рублей до 1000 рублей;

- обеспечение эффективного курирования инновационных проектов – от 1000 рублей до 5000 рублей;

- эффективная организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра школы от 1000 до 4000 руб;

- эффективность координации совместных действий администрации школы, библиотекаря, классных руководителей и библиотек города от 1000 до 4000 руб;

- эффективное применение в работе библиотекаря компьютерных программ, технологий, возможностей Интернет от 500 до 2000 руб;

- выполнение особо важных, срочных работ, значимых для Учреждения – от 300 рублей до 5000 рублей.

2.8. Секретарь ежемесячно в течение года может получать стимулирующие выплаты по следующим показателям:

- за стаж работы по должности (см. Положение об оплате труда);

- за своевременное и качественное предоставление достоверной отчетности – от 1000 руб. до 10000 рублей;

- за мониторинг процесса документального медицинского осмотра учащихся ОУ – от 1000 рублей до 2000 рублей;

- эффективность информационного обмена – от 1000 рублей до 2000 рублей;

- за увеличенный объем информации, связанный с возросшим контингентом учащихся и работников – от 1000 рублей до 3000 рублей;

- за применение в работе новых компьютерных программ – от 1000 рублей до 2000 рублей;

- использование ИКТ в ведении учета, создании базы данных сетевых показателей, архивном учете в делопроизводстве – от 500 рублей до 5000 рублей;

- за организацию эффективной работы в 2-ух зданиях – 1500 рублей;

- за эффективное кадровое делопроизводство – от 1500 рублей до 2000 рублей;

- за своевременное и качественное архивирование документов – от 1000 рублей до 5000 рублей.

Общеобразовательным учреждением устанавливаются премии по факту полученных результатов, проведенной работы (оказанной услуге) по следующим показателям по итогам месяца и (или) квартала (при условии наличия средств в фонде оплаты труда):

- за активное участие в подготовке школы к новому учебному году в зависимости от объема выполненной работы – от 1000 рублей до 10000 рублей;

- за качественное исполнение обязанностей, выполнение правил внутреннего распорядка Учреждения – от 1000 рублей до 6000 рублей;

- за качество технического и документального сопровождения профессиональной деятельности – от 1000 рублей до 6000 рублей;

- за качество и интенсивность технического и документального сопровождения организации процесса зачисления и отчисления учащихся – от 1000 рублей до 10000 рублей;

- выполнение особо важных, срочных работ, значимых для Учреждения – от 300 рублей до 10000 рублей.

2.9. Инженеру-электроннику могут быть начислены на год стимулирующие выплаты по следующим показателям:

- за интенсивность работы по осуществлению подготовки машин к работе, проведение технического осмотра отдельных устройств, контроль параметров и надежности электронных элементов оборудования до 1800 до 5000 рублей;

- за стаж работы по должности (см. Положение об оплате труда);

- за результативность обеспечения работоспособности и технического состояния электронного оборудования, своевременность проведения ремонта и обслуживания оборудования – от 1000 до 5000 рублей.

По результатам работы за месяц и (или) квартал (по факту выполненных работ) могут быть начислены премии за:

- активное участие подготовки школы к новому учебному году – от 500 до 8000 рублей;
- за качество и оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в компьютерном оборудовании, принтерах, мультимедийных проекторах, интерактивных досок, серверах, локальной сети, оперативность установки необходимого программного обеспечения – от 1000 рублей до 10000 рублей;
- высокий уровень исполнительской дисциплины – от 500 до 3000 рублей.

2.10. Специалисту по кадрам могут быть начислены на год стимулирующие выплаты по следующим показателям:

- за соблюдение требований к кадровому документообороту в ОО. Ведение электронного банка данных по работникам. – от 1800 до 5000 рублей;
- использование ИКТ в ведении учета, создании базы данных сетевых показателей, архивном учете в делопроизводстве – от 500 рублей до 5000 рублей;
- за стаж работы по должности (см. Положение об оплате труда);
- за интенсивность и оперативность работы с документами, касающимися кадрового делопроизводства от 1000 рублей до 5000 рублей;
- за интенсивность работы с объемом информации, связанной с возросшим контингентом сотрудников от 1000 рублей до 5000 рублей.

По результатам работы за месяц и (или) квартал (по факту выполненных работ) могут быть начислены премии за:

- активное участие подготовки школы к новому учебному году – от 500 до 8000 рублей;
- высокий уровень исполнительской дисциплины – от 500 до 3000 рублей;
- за интенсивность работы при создании, обработке документов кадрового делопроизводства с привлечением технических и электронных ресурсов – от 500 до 3000 рублей;
- эффективность работы в области социального страхования, работы с больничными листами сотрудников, в том числе в электронной форме – от 500 до 3000 рублей.

2.11. Диспетчеру (по составлению расписания) могут быть начислены на год стимулирующие выплаты по следующим показателям:

- за интенсивность работы по организации образовательного процесса учащихся, обеспечение безопасных условий по соблюдению требований СанПин при разработке и корректировке расписания учебных занятий от 1600 до 5000 рублей
- за стаж работы по должности (см. Положение об оплате труда).

По результатам работы за месяц и (или) квартал (по факту выполненных работ) могут быть начислены премии за:

- активное участие подготовки школы к новому учебному году – от 500 до 8000 рублей;
- высокий уровень исполнительской дисциплины – от 500 до 3000 рублей;
- за интенсивность работы при организации замен учебных занятий учителями в случаях отсутствия на рабочем месте педагогических работников с целью эффективной реализации образовательного процесса, качество ведения журнала замены уроков учителями – от 500 до 3000 рублей.

2.12. Младшему обслуживающему персоналу, в том числе завхозу, могут быть начислены на год стимулирующие выплаты по следующим показателям:

- за стаж работы по должности (см. Положение об оплате труда);
- интенсивность работ по уборке территории, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН – от 200 рублей до 2000 рублей;
- отсутствие случаев нарушений санитарного законодательства, в том числе по результатам проверок Роспотребнадзора – от 200 рублей до 10000 рублей;
- интенсивность работ по устранению неполадок – от 500 рублей до 5000 рублей;
- эффективное обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды) – от 500 до 5000 рублей;

- эффективное обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (оборудование гардеробных, содержание их в чистоте, мест личной гигиены) – от 300 до 5000 рублей;
- эффективное обеспечение охраны труда, качественное выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта – от 500 до 10000 рублей;
 - высокий уровень исполнительской дисциплины – от 500 рублей до 3000 рублей;
 - за качественную уборку туалетов от 200 до 500 рублей;
 - эффективное обеспечение безаварийности, безотказности, бесперебойности систем, ресурсов, средств Учреждения – от 500 до 5000 рублей.

По результатам работы (факту выполненных работ) могут быть начислены премии по следующим показателям по итогам месяца и (или) квартала (при условии наличия средств в фонде оплаты труда):

- за активное участие в подготовке школы к новому учебному году (выполнение косметического ремонта зданий школы, восстановления ограждения вокруг здания школы, оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок) в зависимости от объема выполненной работы – от 500 рублей до 15000 рублей;
- отсутствие случаев нарушения порядка во время ночного дежурства – от 300 до 2000 рублей;
- за качественную уборку помещений, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН от 500 до 3000 рублей;
- качественная уборка школьной территории – от 200 рублей до 5000 рублей;
 - эффективное обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий – от 1000 рублей до 5000 рублей;
 - за качество, оперативность и интенсивность в выполнении работ в соответствии с должностной инструкцией - от 500 до 15000 рублей;
 - интенсивность, качество работ по соблюдению требований санитарного законодательства в период карантинов по заболеваемости учащихся и (или) профилактике их заболеваемости – от 1000 до 15000 руб.;
 - за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок – от 100 рублей до 8500 рублей;
 - выполнение особо важных, срочных работ, значимых для Учреждения – от 300 рублей до 10000 рублей;
 - результативное выполнение профессиональных обязанностей, прохождение проверки надзорными органами (плановой, внеплановой) без замечаний от 1000 до 15 000 руб.

3. Порядок премирования

3.1. Стимулирующие выплаты (премии) по результатам труда распределяются премиальной комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, деятельность которой регламентирована Положением **о премиальной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.**

3.2. Состав комиссии в количестве 5 человек избирается на общем собрании трудового коллектива сроком на один год и утверждается приказом директора школы на год. Изменения вносятся при обстоятельствах увольнения сотрудников. В состав комиссии входит заместитель директора школы, который является председателем комиссии, а также могут входить педагогические работники школы, члены профсоюзной организации учреждения и представитель родительской общественности.

3.3. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно в течение учебного года на основании трудового договора (дополнительных соглашений к нему) за фактически достигнутые результаты работы, интенсивности труда и (или) результатов за достижение которых руководитель Учреждения ожидает от работников на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

3.4. Периоды для расчета ежемесячных стимулирующих надбавок на год устанавливаются на сроки: с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года, премиальные выплаты осуществляются по итогам работы за месяц и (или) квартал при условии наличия средств в фонде оплаты труда, младшему обслуживающему персоналу ежемесячно и (или) поквартально при условии средств в ФОТ или поквартально в пределах фонда оплаты труда.

3.5. Распределение и установление надбавок к заработной плате производится на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей на основании Положения **о премиальной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.**

3.5. Заместители руководителя в рамках своего функционала представляют в премиальную комиссию Учреждения информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

3.6. Премия устанавливается по результатам квартала или месяца по достижению результата в пределах установленного фонда оплаты труда.

3.7. Фонд надбавок и доплат (ФНД) формируется на каждый премиальный период из бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда и может ежемесячно меняться.

3.8. Назначенная ежемесячная надбавка к заработной плате выплачивается до конца соответствующего премиального периода независимо от оценки деятельности работника в течение данного периода.

3.9. Размер ежемесячной надбавки к заработной плате работника по итогам месяца и (или) квартала определяется в абсолютном размере по показателям и (или) путем сложения баллов, а также путем умножения количества баллов, набранных работником в течение предыдущего премиального периода, на стоимость одного балла в рублях.

Стоимость одного балла может быть равной нулю. Стоимость одного балла для расчета надбавки рассчитывается путем деления соответствующей части суммы (направляемой на надбавки) премиального периода на общую сумму баллов, набранных всеми работниками школы.

3.10. Расчет размеров надбавок к заработной плате педагогических работников по итогам месяца и (или) квартала осуществляется в следующем порядке:

- сложение рублей относительно реализованных критериев и показателей по результатам труда (результаты фиксируются в течение обозначенного срока администрацией школы в рамках функционала);
- для расчета баллов на текущий премиальный период каждый педагогический работник представляет таблицу показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников заместителю директора; - предварительная сумма баллов на текущий премиальный период рассчитывается для каждого работника по представлению руководителей школьных методических объединений или заместителей директора и утверждается приказом директора школы. В целях обеспечения полноты оценки качества и эффективности деятельности работник имеет право представлять информацию (в т.ч. документальную) о выполнении им показателей, установленных настоящим положением, заместителям директора.

3.11. Приказ о назначении и выплате надбавок издается на основании протокола заседания комиссии.

3.12. Кроме премий работникам общеобразовательного учреждения может быть оказана материальная помощь не более двух раз в год в пределах установленного фонда оплаты труда.

Размер материальной помощи устанавливает работодатель.

4. Сроки действия настоящего Положения

4.1. Данное Положение вступает в силу с момента утверждения.

4.2. Настоящее Положение может быть дополнено и изменено с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Приложение № 4

к положению об оплате труда работников
МАОУ СОШ № 15, утвержденному приказом
директора от 28.10.2019 года № 217

Положение об единовременном премировании работников МАОУ СОШ № 15

1. Общие положения

1.1. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя Учреждения применяется единовременное премирование работников Учреждения.

2. Основания и порядок премирования

2.1. Работники школы могут быть премированы при следующих условиях и размерах в единовременном порядке по приказу руководителя Учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения:

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации в размере 3000 рублей;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации в размере 3000 рублей;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области в размере 2000 рублей;

4) при объявлении благодарности Управления образования; при награждении грамотой Главы городского округа Первоуральск; при награждении знаком «За верность профессии» в размере 3000 рублей

5) в связи с празднованием Дня учителя, 8 марта, 23 февраля, других общероссийских и профессиональных праздников, юбилея со дня основания школы в размере до 5000 рублей;

6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) в размере 1000 рублей;

7) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости в размере 3000 рублей;

8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением в размере 3000 рублей.

3. Срок действия настоящего положения.

3.1. Данное Положение вступает в силу с момента утверждения.

3.2. Настоящее Положение может быть дополнено и изменено с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Приложение № 5
к положению об оплате труда работников
МАОУ СОШ № 15, утвержденному приказом
директора от 28.10.2019 года № 217

Согласовано. Принято с учетом мнения
первичной профсоюзной организации
(протокол от 22.10.19 №2)

Положение об оказании работникам МАОУ СОШ № 15 материальной помощи.

1. Общие положения.

1.1.Руководитель учреждения вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь на основании личного заявления работника при условии наличия у Учреждения денежных средств в фонде оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности.

1.2. Положение регулирует деятельность по обеспечению социальной защиты и поддержки работников путем проведения выплаты материальной помощи.

1.3.Настоящее положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы.

1.4. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников образовательного учреждения и утверждается руководителем по согласованию с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5.Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего собрания работников образовательного учреждения и утверждается директором с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.6.После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

1.7.В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы

1.8.Материальную помощь направлена работникам в ситуациях, существенно влияющих на материальное положение.

2.Основания и размеры материальной помощи.

2.1 Настоящим положением предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

- семьям сотрудников, имеющих низкий материальный достаток;
- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры);
- свадьба (заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу);
- рождение ребенка;
- заболевание сотрудника (на длительное лечение: операция, послеоперационная реабилитация, тяжелое заболевание);
- сотрудникам школы в связи юбилеем;
- стихийные бедствия;
- иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение сотрудника.

2.2. Размер, оказываемой материальной помощи, определяется директором образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи, и может достигать до 1 (одного) оклада, ставки заработной платы.

3.Порядок выплаты материальной помощи

3.1.Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении

3.2.Заявление пишется на имя директора образовательного учреждения с точным указанием причин для выдачи.

1.1.4. Заключительные Положения.

4.1. Материальная помощь, предусмотренная настоящим Положением, учитывается в составе средней заработной платы.

4.2. Материальная помощь выплачивается работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

4.3. Материальная помощь работникам образовательного учреждения выплачивается из экономии фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности.

Приложение № 6
к положению об оплате труда работников
МАОУ СОШ № 15, утвержденному приказом
директора от 28.10.2019 года № 217

Согласовано. Принято с учетом мнения
первичной профсоюзной организации
(протокол от 22.10.19 №2)

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,
ПО КОТОРЫМ СОВПАДАЮТ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ, УЧЕБНЫЕ
ПРОГРАММЫ, ПРОФИЛИ РАБОТЫ И УСТАНОВЛИВАЮТСЯ ПОВЫШЕНИЕ
ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ
КАТЕГОРИЮ**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым оклады, ставки заработной платы повышаются в соответствии с абзацем 2 пункта 3.5.4 настоящего Соглашения
1	2
Учитель; преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель (по аналогичному профилю/ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (по аналогичному профилю/ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре

Тренер-преподаватель	Старший тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре
Старший методист	Методист
Методист	Старший методист
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования
Старший инструктор- методист	Инструктор-методист
Инструктор-методист	Старший инструктор-методист
1	2
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)
Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре; учитель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
Мастер производственного обучения	Учитель (трудовое обучение, технология); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель (трудовое обучение, технология)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

Учитель (музыка) общеобразовательной организации; преподаватель (музыка) профессиональной образовательной организации	Преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер	Учитель (музыка) общеобразовательной организации; преподаватель (музыка) профессиональной образовательной организации
1	2
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель (по аналогичному профилю) общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель (по аналогичному профилю) профессиональной образовательной организации
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по основным адаптированным общеобразовательным программам); воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Приложение к приказу
руководителя МАОУ СОШ №15
от 06.02.2020 г №29

Лист изменений 1

**к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №15»**

Приложение № 2 к положению об оплате труда работников МАОУ СОШ №15,
утвержденному приказом директора от 28.10.2019 г. №217

Положение

**О распределении выплата компенсационного характера фонда оплаты труда
работников МАОУ СОШ №15**

Изменить в п.2 п.п.2.1:

Виды и размеры компенсационных выплат п.п. 2.1:

Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя

Не менее 100 рублей в расчете на одного учащегося класса, оформленные в абсолютном
размере в приказах. Численность учащихся для определения размера доплат за классное
руководство устанавливается по состоянию на 1 число каждого месяца. Доплата
рассчитывается в абсолютном размере.

Приложение к приказу

руководителя МАОУ СОШ №15
от 20.02.2020 г №42

Лист изменений 2

к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №15»

Положение об оплате труда работников МАОУ СОШ №15, утвержденное приказом директора от 28.10.2019 г. №217

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

Изменить в п.67

Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- 3) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - 1000 рублей;
- 4) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - 1500 рублей.

Приложение к приказу

руководителя МАОУ СОШ №15
от 11.03.2020 г №57

Лист изменений 3
к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №15»

1. Приложение №1. к Положению об оплате труда работников МАОУ СОШ №15,
утвержденному приказом директора от 28.10.2019 г. №217

Внести следующие изменения с 01.03.2020 года:

Профессиональная квалификационная группа
должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	6309
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, завхоз	8500
3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой;	8550
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения муниципальной организации	9587

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
-------------------------	--	------------------------------------

1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	архивариус; делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка	8450
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	8460
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник-программист	8461
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	8461
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8461
4 квалификационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8912
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	документовед; инженер; специалист по охране труда; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); социолог; специалист по кадрам; сурдопереводчик, экономист; юристконсульт	9927
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	9927
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9927
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9927

**Минимальные размеры окладов
по квалификационным разрядам общепромышленных профессий рабочих**

Наименование квалификационного разряда	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный разряд	8490
2 квалификационный разряд	8490
3 квалификационный разряд	8500
4 квалификационный разряд	8550
5 квалификационный разряд	8600
6 квалификационный разряд	8650

**Профессиональные квалификационные группы
общепромышленных профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; грузчик; кастелянша; подсобный рабочий; садовник; сторож (вахтер), сторож; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории, дворник	8490

1	2	3
	кладовщик; кухонный рабочий; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	8490
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, рабочий по комплексному обслуживанию, рабочий по текущему ремонту зданий и сооружений, рабочий по ремонту зданий	8500
	маляр; швея	8500
	машинист (кочегар) котельной; машинист насосных установок; оператор котельной; плотник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; штукатур,	8500
	водитель автомобиля; столяр; повар	8500
	электрогазосварщик; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, техник-электрик	8600
2 квалификационный уровень	слесарь-ремонтник; охранник	8650

2. Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников МАОУ СОШ №15, утвержденному приказом директора от 28.10.2019 г. №217

О распределении выплат компенсационного характера фонда оплаты труда работников МАОУ СОШ №15

Изменить в п.2 п.п.2.1 с 01.03.2020 года:

Виды и размеры компенсационных выплат п.п. 2.1:

Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя

В размере 3000 рублей за 1 класс. Доплата рассчитывается в абсолютном размере.

Приложение к приказу
руководителя МАОУ СОШ №15
от 31.08.2020 г №152

Лист изменений 4

к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №15»

1. Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников МАОУ СОШ №15, утвержденному приказом директора от 28.10.2019 г. №217

О распределении выплат компенсационного характера фонда оплаты труда работников МАОУ СОШ №15

В части 1. Общие положения

П.1.4.

пп.3) доплаты работникам за дополнительные виды работ:

Исключить:

- проведение работы по дополнительным образовательным программам (50 рублей за 1 час);

Приложение к приказу
руководителя МАОУ СОШ №15
от 13.10.2020 г №184

Лист изменений 5

к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №15»

- 2. Приложение №1.** к Положению об оплате труда работников МАОУ СОШ №15, утвержденному приказом директора от 28.10.2019 г. №217

Внести следующие изменения с 01.10.2020 года:

Профессиональная квалификационная группа

**Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного персонала**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	вожатый; помощник воспитателя	4050
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	6765
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, диспетчер (по составлению расписания)	9296

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
-------------------------	--	------------------------------------

1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	6309
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, завхоз	8823
3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой;	8550
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения муниципальной организации	9587

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
-------------------------	--	------------------------------------

1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	архивариус; делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка	9100
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	8781
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник-программист	9150
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	8715

1	2	3
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8715
4 квалификационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8912
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	документовед; инженер; специалист по охране труда; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); социолог; специалист по кадрам; сурдопереводчик, экономист; юристконсульт	10225
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	10225
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	10225
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10225

**Профессиональные квалификационные группы
должностей работников культуры, искусства и кинематографии**

Профессиональные квалификационные группы		Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
Заведующий костюмерной, аккомпаниатор		6769
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
Библиотекарь; методист библиотеки; звукооператор; аккомпаниатор-концертмейстер		9296

**Минимальные размеры окладов
по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих**

Наименование квалификационного разряда	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный разряд	8813
2 квалификационный разряд	8813
3 квалификационный разряд	8823
4 квалификационный разряд	8875
5 квалификационный разряд	8927
6 квалификационный разряд	8979

**Профессиональные квалификационные группы
общепрофессиональных профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; грузчик; кастелянша; подсобный рабочий; садовник; сторож (вахтер), сторож; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории, дворник	8813
	кладовщик; кухонный рабочий; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	8813
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		

1	2	3
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, рабочий по комплексному обслуживанию, рабочий по текущему ремонту зданий и сооружений, рабочий по ремонту зданий	8823
	маляр; швея	8823
	машинист (кочегар) котельной; машинист насосных установок; оператор котельной; плотник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; штукатур,	8823
	водитель автомобиля; столяр; повар	8823
	электрогазосварщик; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, техник-электрик	8927
2 квалификационный уровень	слесарь-ремонтник; охранник	8979

Принято с учетом мнения первичной

Утверждено.

**Положение
о формировании и расходовании средств от предпринимательской
и иной, приносящей доход деятельности,
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №15»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о формировании и расходовании средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №15» (далее – Положение) регламентирует возникающие в ходе организации предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, организационные и методические принципы работы Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 15», (далее – Учреждение).

Положение разработано в соответствии с:

- Гражданским Кодексом Российской Федерации;
- Бюджетным кодексом Российской Федерации;
- Налоговым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2013 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом Российской Федерации от 07.02.1992 № 2300-1 «О защите прав потребителей»
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 15.09.2020 г. № 1441 «Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг»;
- Уставом Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №15», утвержденного Постановлением Администрации городского округа Первоуральск от 17.08.2020 г. № 1601;
- Постановления Администрации городского округа Первоуральск от 21.08.2019 № 1309 «Об утверждении перечня и предельных цен (размера платы) на основные и дополнительные платные услуги, оказываемые муниципальными учреждениями и организациями»
- Распоряжением Управления образования городского округа Первоуральск от 07.08.2014 г. № 625 «Об утверждении Порядка определения платы за услуги (работы), оказываемые сверхустановленного муниципального задания, муниципальными образовательными организациями городского округа Первоуральск».

1.2. Понятия, используемые в настоящем Положении:

- «заказчик» - физическое и (или) юридическое лицо, имеющее намерение заказать либо заказывающее платные услуги для себя или иных лиц на основании договора;
- «исполнитель» - организация, осуществляющая образовательную деятельность и предоставляющая платные дополнительные услуги (Учреждение);
- «учащийся» - физическое лицо, осваивающее образовательную программу;
- «платные, в т.ч. образовательные услуги» - осуществление деятельности по заданиям и за счет средств физических и (или) юридических лиц по договорам (далее - договор).

1.3. Платные образовательные услуги не могут быть оказаны вместо образовательной деятельности, финансовое обеспечение которой осуществляется за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов.

1.4. Исполнитель обязан обеспечить заказчику оказание платных образовательных услуг в полном объеме в соответствии с образовательными программами (частью образовательной программы) и условиями договора.

1.5. Исполнитель вправе снизить стоимость платных образовательных услуг по договору с учетом покрытия недостающей стоимости платных образовательных услуг за счет собственных средств исполнителя, в том числе средств, полученных от приносящей доход деятельности, добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц. Основания и порядок снижения стоимости платных образовательных услуг устанавливаются локальным нормативным актом и доводятся до сведения Заказчика.

1.6. Увеличение стоимости платных образовательных услуг после заключения договора не допускается, за исключением увеличения стоимости указанных услуг с учетом уровня инфляции, предусмотренного основными характеристиками федерального бюджета на очередной финансовый год и плановый период.

1.7. Исполнитель предоставляет платные дополнительные образовательные услуги в целях наиболее полного удовлетворения образовательных потребностей учащихся и населения, организации свободного от учебы времени учащихся.

1.8. Оказание дополнительных услуг не может наносить ущерб или ухудшить качество предоставления основных образовательных услуг, которые исполнитель оказывает бесплатно.

1.9. В соответствии с настоящим Положением Учреждение определяет цену для физических и юридических лиц за платные дополнительные услуги, не относящиеся к основным видам деятельности, оказываемые (выполняемые) сверх установленного муниципального задания, не включенные в базовые (отраслевые) перечни муниципальных услуг (работ)».

1.10. Учреждение самостоятельно определяет возможность оказания платных услуг в зависимости от потребительского спроса на услугу, платежеспособности населения, материальной базы организации, численного состава и квалификации персонала.

1.11 Размер платы за платные услуги согласовывается с Управлением образования городского округа Первоуральск.

1.12. Перечень платных услуг и предельные тарифы на услуги утверждаются Постановлением Администрации городского округа Первоуральск.

1.13. Стоимость платных услуг определяется на основе расчета экономически обоснованных затрат материальных и трудовых ресурсов (далее - затрат).

2. Цели

2.1. Учреждение предоставляет платные дополнительные услуги населению в целях наиболее полного удовлетворения образовательных потребностей населения и организаций.

3. Источники формирования средств от внебюджетной и иной, приносящей доход деятельности

3.1. Дополнительные образовательные услуги не могут быть оказаны взамен или в рамках основной образовательной деятельности (в рамках основных образовательных программ и государственных образовательных стандартов), финансируемых за счет средств соответствующих бюджетов.

3.2. Источниками формирования внебюджетных средств являются:

- средства, полученные от предоставления платных дополнительных услуг;
- средства родителей (законных представителей);
- спонсорские средства, добровольные пожертвования как частных лиц, так и организаций;
- целевые средства.

3.3. Учреждение оказывает на договорной основе следующие платные образовательные и развивающие услуги:

- а) изучение специальных дисциплин сверх часов и сверх программы по данной дисциплине, предусмотренной учебным планом;

- б) репетиторство с обучающимися другого образовательного учреждения,
- в) курсы по изучению иностранных языков,
- г) курсы по подготовке к поступлению в средние и высшие профессиональные образовательные организации;
- д) кружки по обучению игры на музыкальных инструментах;
- е) кружки по развитию логики, мышления, в том числе робототехника, шахматы, компьютерная графика;
- ж) кружки по фотографированию, видеосъемке;
- з) кружки по развитию творческих способностей, в том числе театр, вокал, изо;
- и) создание групп по адаптации детей к условиям школьной жизни;
- к) создание различных секций, групп по укреплению здоровья (гимнастика, аэробика, ритмика, хореография, общая физическая подготовка и коррегирующая гимнастика и др. для детей и взрослых);
- л) обучение детей с отклонениями в развитии (логопедическая помощь, психологическая помощь).

3.4. Конкретный перечень предоставляемых Учреждением платных дополнительных услуг определяется настоящим Положением, лицензией на право осуществления образовательной деятельности, утверждается руководителем Учреждения и согласовывается начальником Управления образования.

3.5. Получение доходов от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, производится на основании заключенных договоров с физическими и юридическими лицами в соответствии с действующим законодательством РФ.

4. Порядок оказания платных дополнительных образовательных услуг

4.1. Для оказания платных дополнительных образовательных услуг Учреждение:

- а) создает условия для проведения дополнительных услуг в соответствии с действующими санитарными нормами и правилами (СанПиН).
- б) обеспечивает кадровый состав и оформляет гражданско-правовые договоры (могут привлекаться и работники сторонних организаций).
- в) составляет и утверждает смету доходов и расходов и (или) калькуляцию.
- г) издает приказы руководителя об организации конкретных дополнительных услуг (определяет ответственных лиц, состав участников, расписание занятий, преподавательский состав).
- д) утверждает учебный план, учебную программу.
- е) оформляет договор с заказчиком на оказание платных дополнительных услуг.

4.2. Учреждение обязано:

а) по требованию получателя услуги предоставить необходимую достоверную и полную информацию об оказываемых дополнительных услугах, исполнителях работ, а также выдать документ (справку, удостоверение), о том, что дополнительная услуга оказана с указанием объема учебного времени.

б) довести до заказчика информацию, содержащую сведения о предоставлении платных услуг в порядке и объеме, которые предусмотрены Законом Российской Федерации «О защите прав потребителей» и Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

4.3. Учреждение имеет право привлекать сторонние организации и фирмы для оказания платных образовательных услуг при наличии у них лицензии на данный вид деятельности.

4.4. Договор на оказание платной услуги с заказчиком заключается в простой письменной форме в двух экземплярах, один из которых находится у исполнителя, другой - у заказчика.

4.3. Сведения, указанные в договоре, должны соответствовать информации, размещенной на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на дату заключения договора.

5. Определение цены платной образовательной услуги.

5.1. На оказание каждой услуги составляется сметный расчет (калькуляция). Смета рассчитывается в целом на группу получателей услуги, а затем определяется цена отдельной услуги на каждого получателя.

5.2. Администрация Учреждения обязана ознакомить получателя услуги с расчетом цены услуги в целом по Учреждению и в расчете на одного потребителя.

5.3. Учреждение предоставляет льготы по оплате за оказание платных образовательных услуг для детей-сирот, опекаемых детей, для детей из малоимущих семей. Размер, перечень и порядок предоставления льгот определяется Учреждением.

5.4. Цена платной услуги формируется на основе плановой себестоимости оказания платной услуги.

Себестоимость продукции, работ, услуг представляет собой стоимостную оценку используемых в процессе ее оказания материальных, трудовых и иных ресурсов. Под планированием себестоимости понимается система технико-экономических расчетов, отражающих величину затрат, включаемых в ее состав.

5.5. Затраты Учреждения делятся на затраты, непосредственно связанные с оказанием платной услуги и потребляемые в процессе ее предоставления (далее – прямые затраты), и затраты, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения в целом, но не потребляемые непосредственно в процессе оказания платной услуги (далее – накладные затраты).

5.6. Для расчета затрат на оказание платной услуги используется метод прямого счета. В основе расчета затрат на оказание платной услуги лежит прямой учет всех элементов затрат.

$$З_{\text{усл}} = З_{\text{пр}} + З_{\text{накл}}, \text{ где}$$

З_{усл} - затраты на оказание платной услуги;

З_{пр} – прямые затраты, непосредственно связанные с оказанием платной услуги и потребляемые в процессе ее предоставления;

З_{накл} – накладные затраты, необходимые для обеспечения деятельности организации в целом, но не потребляемые непосредственно в процессе оказания платной услуги.

5.7. К прямым затратам относятся:

- затраты на персонал, непосредственно участвующий в процессе оказания платной услуги (на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда основного персонала);
- материальные запасы, полностью потребляемые в процессе оказания платной услуги;
- затраты на амортизацию оборудования, используемого в процессе оказания платной услуги;
- прочие расходы, отражающие специфику оказания платной услуги.

5.8. К накладным затратам относятся:

- затраты на персонал организации, не участвующий непосредственно в процессе оказания платной услуги;
- хозяйственные расходы - приобретение материальных запасов, оплата услуг связи, транспортных услуг, коммунальных услуг, обслуживание и содержание имущества, ремонт объектов и другие;
- затраты на уплату налогов (кроме налогов на фонд оплаты труда), пошлины и иные обязательные платежи;
- затраты на амортизационные отчисления, содержания зданий, сооружений и других основных фондов, непосредственно не связанных с оказанием платной услуги.

5.9. Расчет прямых затрат:

5.9.1. Затраты на основной персонал включают в себя:

- затраты на оплату труда и начисления основного персонала по договору возмездного оказания услуг (или по договору гражданско-правового характера).

Расчет затрат на оплату труда персонала, непосредственно участвующего в процессе оказания платной услуги производится по форме согласно таблице 1.

Таблица 1

РАСЧЕТ ЗАТРАТ НА ОПЛАТУ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

(наименование платной услуги)

Должность	Средняя заработная плата в месяц, включая начисления на выплаты по оплате труда (руб.)	Среднегодовая норма рабочего времени (час.)	Кол-во детей в группе	Норма времени на оказание платной услуги (час.)	Затраты на оплату труда основного персонала за 1 час (руб.) (6)=(2)/(3)/4x(5)
1	2	3	4	5	6
1.					
2. ...					
ИТОГО	х	х		х	

Расчет затрат на оплату труда основного персонала учитывает среднюю заработную плату работников в месяц, среднегодовую норму рабочего времени в месяц, предельное количество детей в группе, норму времени на оказание конкретной платной услуги.

Средняя заработная плата педагогических работников Учреждения в месяц устанавливается в соответствии с Планом мероприятий («Дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования» в городском округе Первоуральск на 2013-2018 годы, утвержденным постановлением Администрации городского округа Первоуральск от 05 июня 2013 года № 1720.

Среднегодовая норма рабочего времени рассчитывается согласно п. 44 главы 3 постановления Администрации городского округа Первоуральск от 24 июля 2013 г. № 2387 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Первоуральск, подведомственных Управлению образования городского округа Первоуральск».

Для расчета применяется количество детей в группе:

1. Группа продленного дня от 15 до 20 человек (общее образование);
2. Углубленное изучение отдельных предметов от 5 до 10 человек;
3. Изучение иностранных языков от 5 до 10 человек;
4. Услуга адаптация детей к школьной жизни от 18 до 25 человек;
5. Услуги по укреплению здоровья (гимнастика, аэробика, ритмика, хореография, общая физическая подготовка и корригирующая гимнастика и др. для детей и взрослых) от 5 до 10 человек;
6. Занятие с логопедом, психологом от 5 до 7 человек;
7. Услуги по развитию творческих способностей, в том числе театр, вокал, изо от 4 до 10 человек;
8. Услуги по развитию логики, мышления, в том числе робототехника, шахматы, компьютерная графика от 10 до 15 человек;
9. Занятие на музыкальных инструментах от 4 до 7 человек.

5.9.2. Затраты на приобретение материальных запасов и услуг, полностью потребляемых в процессе оказания платной услуги, включают в себя (в зависимости от отраслевой специфики):

- затраты на медикаменты и перевязочные средства;
- затраты на приобретение расходных материалов для оргтехники;
- канцелярские товары, моющие товары;
- затраты на другие материальные запасы.

Затраты на приобретение материальных запасов рассчитываются как произведение средних цен на материальные запасы на их объем потребления в процессе оказания платной услуги. Затраты на приобретение материальных запасов определяется по формуле:

$$З_{мз} = \text{SUM } МЗ \times Ц, \text{ где:}$$

- З_{мз} - затраты на материальные запасы, потребляемые в процессе оказания платной услуги;
- МЗ - количество материальных запасов определенного вида;

Ц- цена приобретаемых материальных запасов за единицу

Расчет затрат на материальные запасы, непосредственно потребляемые в процессе оказания платной услуги, проводится по форме согласно таблице 2.

Таблица 2

РАСЧЕТ ЗАТРАТ НА МАТЕРИАЛЬНЫЕ ЗАПАСЫ

(наименование платной услуги)

Наименование материальных запасов	Единица измерения	Расход на месяц (в ед. измерения)	Цена за единицу	Кол-во занятий в месяц	Кол-во детей в группе	Срок эксплуатации в месяцах	Всего затрат материальных запасов (8)=(3)*(4)/(5) /(6)/(7)
1	2	3	4	5	6	7	8
1.							
2.							
...							
Итого	х	х	х	х	х	х	х

3.6.3. Сумма начисленной амортизации оборудования, используемого при оказании платной услуги, определяется исходя из балансовой стоимости оборудования, годовой нормы его износа и времени работы оборудования в процессе оказания платной услуги.

Расчет суммы начисленной амортизации оборудования, используемого при оказании платной услуги проводится по форме приведенной в таблице 3.

Таблица 3

РАСЧЕТ СУММЫ НАЧИСЛЕННОЙ АМОРТИЗАЦИИ ОБОРУДОВАНИЯ

(наименование платной услуги)

Наименование оборудования	Балансовая стоимость	Срок эксплуатации в годах	Годовая норма износа 2/3*10 0%	Годовая норма амортизации (руб.) (5)=(2)*(4)	Кол-во занятий в год	Сумма начисленной амортизации (7)=(5)/(6)	Кол-во детей в группе	Сумма начисленной амортизации на 1 ребенка (9)=(7)/(8)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.								
2.								
...								
Итого	х		х				х	

5.10. Расчет накладных затрат:

5.10.1. Объем накладных затрат относится на стоимость услуги (работы) пропорционально затратам на оплату труда и начислениям на выплаты по оплате труда основного персонала, непосредственно участвующего в процессе оказания услуги (работы), и рассчитывается по следующей формуле:

$$Z_n = k_n * Z_{оп}, \text{ где:}$$

Z_n - накладные затраты;

Зоп - затраты на оплату труда и
основного персонала;

начисления на выплаты по оплате труда

k_n - коэффициент накладных затрат, отражающий нагрузку на единицу оплаты труда
основного персонала МАОУ СОШ № 15.

5.10.2. Для расчета нормативных затрат использован расчетно-аналитический метод,
который применяется в случаях, когда в оказании услуги (работы) задействованы в равной
степени весь основной персонал учреждения и все материальные ресурсы. Коэффициент
накладных затрат рассчитывается на основании отчетных данных за предшествующий период:

$$k_n = \frac{Зп + Зох + Аохн}{\sum Зоп}$$

, где

k_n - коэффициент накладных затрат, отражающий нагрузку на единицу оплаты труда
основного персонала организации;

Зп - фактические затраты на прочий персонал за предшествующий период;

Зох - фактические затраты общехозяйственного назначения за предшествующий период, и
затраты на уплату налогов (кроме налогов на фонд оплаты труда), пошлины и иные
обязательные платежи с учетом изменения законодательства Российской Федерации о налогах
и сборах;

Аохн - суммы начисленной амортизации имущества общехозяйственного назначения за
предшествующий период;

Зоп - фактические затраты на весь основной персонал организации за предшествующий
период.

Затраты на прочий персонал включают в себя:

- затраты на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда на персонал не
участвующий в оказании платной услуги;

- нормативные затраты на командировки на персонал непосредственно не участвующий в
оказании платной услуги;

- затраты по повышению квалификации на персонал непосредственно не участвующий в
оказании платной услуги.

Затраты общехозяйственного назначения включают в себя:

- затраты на материальные и информационные ресурсы, затраты на услуги в области
информационных технологий (в том числе приобретение неисключительных
(пользовательских) прав на программное обеспечение);

- затраты на коммунальные услуги, услуги связи, транспорта, затраты на услуги банков,
прачечных, затраты на прочие услуги, потребляемые учреждением при оказании услуги
(работы);

- затраты на содержание недвижимого и особо ценного движимого имущества, в том числе
затраты на охрану (обслуживание систем видеонаблюдения, тревожных кнопок, контроля
доступа в здание), затраты на противопожарную безопасность (обслуживание оборудования,
систем охранно-пожарной сигнализации), затраты на текущий ремонт по видам основных
фондов, затраты на содержание прилегающей территории, затраты на арендную плату за
пользование имуществом (в случае если аренда необходима для оказания услуги (работы),
затраты на уборку помещений, на содержание транспорта, приобретение топлива для
котельных, санитарную обработку помещений.

Сумма начисленной амортизации имущества общехозяйственного назначения
определяется исходя из балансовой стоимости оборудования и годовой нормы его износа.

Зоп - затраты на основной персонал организации включают в себя:

- затраты на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда на основной персонал
участвующий в оказании платной услуги;

- нормативные затраты на командировки на основной персонал непосредственно
участвующий в оказании платной услуги;

- затраты по повышению квалификации на основной персонал непосредственно участвующий в оказании платной услуги.

5.11. Расчет размера платы на оказание услуги (работы) проводится по форме приведенной в таблице 4.

Таблица 4

РАСЧЕТ ЦЕНЫ НА ОКАЗАНИЕ ПЛАТНОЙ УСЛУГИ

(наименование платной услуги)

	Наименование статей затрат	Сумма (руб.)
1.	Прямые затраты:	
1.1.	Заработная плата основного персонала	
1.2.	Начисления на оплату труда основного персонала	
1.3.	Амортизация оборудования	
1.4.	Материальные запасы	
2.	Накладные затраты:	
3.	Итого затрат (1+2):	
4.	Прибыль (0-25%):	
5	Цена платной услуги(3+4):	

5.12. МАОУ СОШ №15 вправе рассчитывать прибыль от оказания платных дополнительных услуг до 25 % от общей суммы затрат на предоставляемую услугу.

6. Расходование внебюджетных средств

6.1. Расходование средств производится на основании сметы доходов и расходов по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Учреждения, утвержденной главным распорядителем бюджетных средств – Управлением образования.

6.2. Доходы от средств по платным дополнительным образовательным услугам распределяются следующим образом:

6.2.1. до 75% - на выплату зарплаты педагогическим работникам, кураторам, единовременные выплаты сотрудникам, привлекаемым к организации платных дополнительных образовательных услуг с учетом всех начислений, в том числе

а) оплата труда учителя за оказание услуг по платным дополнительным образовательным услугам определяется согласно гражданско-правовым договорам и устанавливается за час услуги с учетом стоимости ученико-часа. Оплата производится за календарный месяц на основании табелей рабочего времени и акта приема-сдачи оказанных услуг. Общая сумма оплаты учителям составляет до 41% от суммы поступлений средств платных дополнительных образовательных услуг.

б) оплата труда учителя за оказание услуг по платным дополнительным образовательным услугам определяется согласно гражданско-правовым договорам и составляет до 41% от сумм поступлений от своих групп. Оплата производится за календарный месяц на основании табелей рабочего времени и акта приема-сдачи оказанных услуг.

в) кураторам оплата составляет до 12% от сумм поступлений от своих групп, на основании приказа директора школы. Оплата производится за календарный месяц на основании акта приема-сдачи оказанных услуг, исходя из функциональных обязанностей, обозначенных в гражданско-правовом договоре.

6.2.2. до 25% - на оплату коммунальных услуг, приобретение канцтоваров, материалов, оборудования и других услуг, работ, развитие образовательного учреждения.

6.3. Дополнительные образовательные услуги оказываются образовательным учреждением в целях реинвестирования денежных средств в основную деятельность и могут направляться на: -возмещение расходов бюджета, связанных с оказанием платных услуг;

- развитие и совершенствование образовательного процесса;
- укрепление материальной базы Учреждения;
- покрытия расходов на организацию и проведение мероприятий для обучающихся, воспитанников и работников учреждений;
- повышения оплаты труда работников учреждений; стимулирование работников, на основании Положения о стимулирующих выплатах.
- оказание материальной помощи нуждающимся участникам образовательного процесса;
- на покрытие административных, хозяйственных и иных расходов, связанных с функционированием Учреждения.

6.4. Контроль и ответственность за организацию, ценообразование, качество предоставляемых услуг возлагается на руководителя образовательного Учреждения.

7. Функциональные обязанности

7.1. Куратор (организатор)

В обязанности куратора (организатора) платных дополнительных образовательных услуг входит:

- проведение собеседования по образовательным программам с педагогами, по которым будут оказываться платные образовательные услуги;
- составление учебного плана дополнительной платной образовательной услуги;
- осуществление контроля за выполнением дополнительной платной образовательной услуги преподавателями;
- заключение договора «Об оказании платных дополнительных образовательных услуг» с родителями учащихся;
- комплектование учебных групп учащихся на основании заявлений родителей;
- составление и передача в бухгалтерию табеля учета рабочего времени педагогов на основании актов приема-сдачи на каждую услугу ежемесячно, табеля посещаемости учащимися,
- организация работы по заключению гражданско-правовых договоров с педагогами,
- реализация других функциональных обязанностей, прописанных в гражданско-правовых договорах для кураторов,
- извещение родителей с предоставлением квитанции об оплате за обучение учащихся в сроки, указанные в договоре «Об оказании платных дополнительных образовательных услуг» между школой и родителями.

8. Прекращение внебюджетной деятельности.

Прекращение внебюджетной деятельности осуществляется в общеустановленном порядке на основании действующего законодательства РФ

Утверждено
Приказ директора МАОУ СОШ № 15
от 26.12.20 № 229

Принято с учетом мнения первичной профсоюзной организации (Протокол от 25.12.20 № 2).

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по стимулированию работников МАОУ СОШ № 15

1. Общие положения

1.1. Комиссия по стимулированию работников МАОУ СОШ № 15 (далее – комиссия по стимулированию) создается в образовательной организации с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам образовательной организации (далее – работники) стимулирующих выплат.

1.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику приказом директора школы на основании решения комиссии по стимулированию.

2. Компетенция комиссии по стимулированию

В компетенцию комиссии по стимулированию входит рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат персонально каждому работнику:

стимулирующих выплат, устанавливаемых на определённый период времени (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет);
премиальных выплат по итогам работы;

единовременных премиальных выплат в соответствии с Положением об оплате труда образовательной организации.

3. Права комиссии по стимулированию.

Комиссия по стимулированию вправе:

принимать решения по каждому вопросу, входящему в её компетенцию;

запрашивать у директора школы и его заместителей материалы, необходимые для принятия премиальной комиссией объективного решения.

4. Формирование, состав комиссии по стимулированию

4.1. Комиссия по стимулированию создаётся на основании Положения о ней из равного числа представителей работников и заместителей директора школы, не менее двух от каждой стороны.

4.2. Представители работодателя в комиссию по стимулированию назначаются директором школы.

4.3. Представители работников в комиссию по стимулированию делегируются председателем первичной профсоюзной организации школы.

4.4. Решение о создании комиссии по стимулированию, её персональный состав оформляются приказом директора школы.

4.5. Срок полномочий комиссии по стимулированию не менее 1 года.

4.6. В случае увольнения из школы работника, являющегося членом комиссии по стимулированию, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования комиссии по стимулированию.

4.7. Комиссия по стимулированию избирает из своего состава председателя и секретаря.

4.8. Директор школы не может являться председателем комиссии по стимулированию.

5. Основания принятия решений комиссией по стимулированию

5.1. При принятии решений комиссия по стимулированию руководствуется нормами действующего законодательства, положением о комиссии по стимулированию, коллективным договором, локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников, в том числе локальными нормативными актами, устанавливающими и регулирующими системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (положение об оплате труда работников, положение о стимулировании работников, положение о премировании).

5.2. Комиссия по стимулированию принимает решения в пределах компетенции, предоставленной ей положением о комиссии по стимулированию и локальными нормативными актами, регулирующими систему стимулирования труда работников.

5.3. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6. Порядок работы комиссии по стимулированию

6.1. Комиссия по стимулированию организует свою работу в форме заседаний.

6.2. Заседание комиссии по стимулированию правомочно при участии в нём более половины её членов.

6.3. Заседание комиссии по стимулированию ведёт председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя, который избирается данной комиссией.

6.4. Секретарь комиссии по стимулированию ведёт протокол заседания комиссии по стимулированию и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания.

6.5. Решения комиссии по стимулированию принимаются простым большинством голосов членов комиссии по стимулированию, присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) комиссия по стимулированию определяет самостоятельно.

6.6. Заместители директора по учебной работе при проведении тарификации в начале учебного года представляют в комиссию по стимулированию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат, устанавливаемых на определённый период времени (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет).

Заместители директора по мере требования и необходимости представляет в комиссию по стимулированию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат по итогам работы, другую необходимую для принятия решения информацию, документы, а также информацию о наличии средств фонда оплаты труда школы на стимулирующие выплаты работникам.

6.7. Комиссия по стимулированию вправе затребовать от директора школы, его заместителей дополнительные документы и информацию, необходимые для принятия объективного решения.

6.8. Вопросы об установлении стимулирующих выплат должны быть рассмотрены комиссией по стимулированию в сроки, установленные положением об оплате труда, о стимулировании (премировании).

6.9. Решение комиссии по стимулированию оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарём комиссии по стимулированию, согласовывается с председателем первичной профсоюзной организацией школы.

6.10. Работодатель создает необходимые условия для работы комиссии по стимулированию.

7. Заключительные положения

7.1. Директор школы, его заместители не вправе принуждать членов комиссии по стимулированию к принятию определённых решений.

7.2. Члены комиссии по стимулированию не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе комиссии. За разглашение указанной информации члены комиссии по стимулированию несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Принято с учетом мнения первичной профсоюзной организации (Протокол от 25.12.20 № 2).

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения педагогической нагрузки работников МАОУ СОШ № 15 на учебный год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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».

1.2. Настоящее Положение утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, созданным в школе.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников школы (далее – педагогические работники школы).

2. Комиссия по распределению педагогической нагрузки

2.1. Для распределения педагогической (учебной) нагрузки на новый учебный год в школе создаётся комиссия по распределению педагогической нагрузки (далее – Комиссия).

2.2. Комиссия создаётся с целью:

обеспечения объективного и справедливого распределения администрацией школы учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год;

соблюдения установленного срока письменного предупреждения педагогических работников о возможном уменьшении или увеличении учебной нагрузки в новом учебном году в случае изменения количества классов (групп) или часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

2.3. Распределение педагогической нагрузки на новый учебный год **проводится Комиссией до окончания учебного года и за два месяца до ухода педагогических работников в отпуск для определения классов (групп) и учебной нагрузки в новом учебном году.**

2.4. Директор школы, заместители директора по учебной работе создают необходимые условия для работы Комиссии.

2.5. В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и установление объёма учебной нагрузки на новый учебный год персонально каждому педагогическому работнику.

2.6. Формирование, состав Комиссии:

2.6.1. Комиссия создаётся на основании настоящего Положения.

2.6.2. Комиссия формируется в составе председателя Комиссии, секретаря Комиссии и иных членов Комиссии.

2.6.3. В состав Комиссии входят представители администрации школы, назначаемые директором школы, представители работников школы, делегируемые профсоюзным комитетом образовательной организации (далее – профсоюзный комитет), представитель профсоюзного комитета. Директор школы в состав комиссии не входит.

2.6.4. Решение о создании Комиссии, её персональный состав, сроки проведения комплектования, назначение председателя Комиссии и секретаря Комиссии оформляются приказом директора школы.

2.6.5. Председателем Комиссии является заместитель директора школы по учебной работе, секретарём – один из членов Комиссии.

2.7. Порядок работы Комиссии:

2.7.1. Комиссия организует свою работу в форме заседаний, которые проходят в установленные приказом сроки.

2.7.2. Процедура распределения учебной нагрузки может проводиться в несколько этапов.

2.7.3. Заседание Комиссии правомочно при участии в нём более половины членов Комиссии, председателя Комиссии и секретаря Комиссии, а также представителя профсоюзного комитета.

2.7.4. Заседание Комиссии ведёт председатель Комиссии.

2.7.5. Секретарь Комиссии ведёт протокол заседания Комиссии и наряду с председателем Комиссии несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания Комиссии.

2.7.6. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии.

2.7.7. С результатами распределения педагогической нагрузки на новый учебный год Комиссия знакомит педагогических работников при проведении комплектования.

2.7.8. На основании решения Комиссии директор школы издаёт приказ об установлении объёма нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год и закреплении классов (групп), в которых будет проводиться изучение преподаваемых этими учителями предметов.

3. Условия и порядок распределения учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год

3.1. Предварительное распределение учебной нагрузки, классов (групп) осуществляется педагогическими работниками самостоятельно на заседаниях школьных методических объединений.

3.2. Распределение педагогической нагрузки педагогическим работникам и установление им объёма учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется с учётом решений методических объединений и личных заявлений педагогических работников на комплектование их на новый учебный год.

3.3. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.4. Установление объёма учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, допускается только с их письменного согласия.

3.5. Объём учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

3.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняется, ее объём и преемственность преподавания предметов в классах, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп). Объём учебной нагрузки, как правило, не может быть менее чем на ставку заработной платы.

3.7. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год в первую очередь

нагрузкой обеспечиваются педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы. Оставшаяся учебная нагрузка выносится на вакансию или распределяется между совместителями.

3.8. За педагогическими работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком или длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки до конца отпуска.

3.9. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается на общих основаниях, а затем временно передается приказом директора школы для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения педагогического работника в соответствующем отпуске.

3.10. При выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска, ему устанавливается учебная нагрузка в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

3.11. При возложении на педагогических работников, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинскими заключениями, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

3.12. Учебная нагрузка педагогического работника может ограничиваться верхним пределом в случаях, установленных законодательством.

3.13. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у педагогических работников выпускных классов могут быть обеспечены путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими педагогическими работниками предметов.

3.14. Учебная нагрузка педагогических работников общеобразовательных организаций (классов), осуществляющих обучение в очно-заочной форме, а также педагогических работников общеобразовательных организаций, ведущих занятия с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, определяется дважды в год к началу первого и началу второго учебных полугодий.

4. Заключительные положения

В случае если при распределении педагогической нагрузки были установлены основания для сокращения численности или штата работников, директор школы сообщает в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 15»
на 2021-2024 годы

Работодатель Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 15» в лице директора Кирилловой Ю.В., действующий на основании Устава и Работники, интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация МАОУ СОШ № 261 Профсоюза работников народного образования и науки в лице председателя профсоюзного комитета Кустовой Ю.И. пришли к необходимости внесения изменений и дополнений в коллективный договор:

1. На основании Указа губернатора Свердловской области от 27 октября 2021 года № 616-УГ «О внесении изменений в Указ Губернатора Свердловской области от 18.03.2020 № 100-УГ «О введении на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятии дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV)» стороны договорились заключить настоящее дополнительное соглашение о внесении изменений и дополнений о нижеследующем:

1.1. Раздел № 5 «Охрана труда» коллективного договора дополнить условием: «В период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятии дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) в соответствии с Указом Губернатора Свердловской области от 18.03.2020 № 100-УГ «О введении на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятии дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV)» в следующем порядке:

- работники, получающие профилактическую прививку двухкомпонентной вакциной, освобождаются от работы в каждый из дней получения первого и второго компонентов вакцины с сохранением заработной платы;

- работники, получающие профилактическую прививку однокомпонентной вакциной, освобождаются от работы в день получения однокомпонентной вакцины с сохранением заработной платы»

2. На основании предложений, вынесенных при регистрации ГКУ «Первоуральский ЦЗ»:

2.1. В подпункте 2.1.4 пункта 2.1 раздела 2 «Трудовой договор» слово «существенных» заменить словами «определенных сторонами»;

2.2. В подпункте 3.1.8 пункта 3.1 раздела 3 «Рабочее время и время отдыха» включить слова: оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере на основании действующего Положения об оплате труда работников МАОУ СОШ № 15 и действующих листов изменений к нему, в

порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

2.3.В пункте 3.1.12 раздела 3 «Рабочее время и время отдыха» дополнить категорию работников: «одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка –инвалида в возрасте до восемнадцати лет», «работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет».

2.4. Подпункт 3.1.14 пункта 3.1 раздела 3 «Рабочее время и время отдыха» дополнить следующим предложением: «На основании статьи 119 ТК РФ предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней, в том числе следующим работникам: секретарю, библиотечарю, заместителю директора по АХЧ, лаборанту, специалисту по охране труда, специалисту по кадрам, инженеру электронику, диспетчеру (по составлению расписания), завхозу.

2.5. Подпункт 5.1.1 пункта 5.1 «Работодатель обязуется» раздела 5 «Охрана труда и здоровья» согласно статье 212 ТК РФ и Типового положения о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19.08.2016 № 438н дополнить следующим предложением: «В образовательном учреждении действует «Положение о Системе управления охраной труда», утвержденное директором школы. Работодатель производит идентификацию опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников по всем профессиям, составляет карты оценки рисков, знакомит с ними работников под роспись, в том числе при проведении повторных инструктажей.

3. С целью оптимизации работы образовательных организаций и ПМКУ «ЦБ МОУ» по ведению табеля учета рабочего времени и начислению заработной платы. В соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса РФ, заработная плата должна выплачиваться сотруднику не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена:

3.1. Подпункт 4.2.14 пункта 4.2. «Работодатель обязуется» раздела 4 «Оплата и нормирование труда» изменить в следующем содержании: «Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 9 и 24 числа.

3.2. В приложение к Коллективному договору МАОУ СОШ № 15 на 2021-2024 годы внести изменения в «Правила внутреннего трудового распорядка работников МАОУ СОШ № 15», утвержденных приказом директора школы от 3.12.21 № 305

4.К положению об оплате труда работников МАОУ СОШ № 15 внести изменения, отраженные в листе изменений № 6, утвержденного приказом директора от 11.10.2021 № 226

Внести следующие изменения с 01.10.2021 года:

**Профессиональная квалификационная группа
должностей руководителей структурных подразделений
Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного персонала**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, рублей
-------------------------	----------------------------------	------------------------------------

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	вожатый; помощник воспитателя	4050
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	6765
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, диспетчер (по составлению расписания)	9640

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
-------------------------	--	------------------------------------

1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	6309
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, завхоз	9150
3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой;	8866
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения муниципальной организации	9942

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
-------------------------	--	------------------------------------

1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	архивариус; делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка	9437
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	9106
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник-программист	9489
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	9037
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	9037
4 квалификационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное	9241

1	2	3
	наименование «ведущий»	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	документовед; инженер; специалист по охране труда; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); социолог; специалист по кадрам; сурдопереводчик, экономист; юристконсульт	10603
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутриведомственная категория	10603
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутриведомственная категория	10603
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10603

**Профессиональные квалификационные группы
должностей работников культуры, искусства и кинематографии**

Профессиональные квалификационные группы		Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
Заведующий костюмерной, аккомпаниатор		6769
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
Библиотекарь; методист библиотеки; звукооператор; аккомпаниатор-концертмейстер		9640

**Минимальные размеры окладов
по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих**

Наименование квалификационного разряда	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный разряд	9140
2 квалификационный разряд	9140
3 квалификационный разряд	9150
4 квалификационный разряд	9203
5 квалификационный разряд	9257
6 квалификационный разряд	9311

**Профессиональные квалификационные группы
общепрофессиональных профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; грузчик; кастелянша; подсобный рабочий; садовник; сторож (вахтер), сторож; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории, дворник	9140
	кладовщик; кухонный рабочий; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	9140
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, рабочий по комплексному обслуживанию, рабочий по текущему ремонту зданий и сооружений, рабочий по ремонту зданий	9150

1	2	3
	маляр; швея	9150
	машинист (кочегар) котельной; машинист насосных установок; оператор котельной; плотник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; штукатур,	9150
	водитель автомобиля; столяр; повар	9150
	электрогазосварщик; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, техник-электрик	9257
2 квалификационный уровень	слесарь-ремонтник; охранник	9311

5. К положению об оплате труда работников МАОУ СОШ № 15 внести изменения, отраженные в листе изменений № 7, утвержденного приказом директора от 03.12.2021 № 305

К главе 7. Начисление и выплата заработной платы Положения об оплате труда работников МАОУ СОШ №15, утвержденному приказом директора от 28.10.2019 г. №217 пункта 77 «Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 20-го числа месяца (за первую половину месяца и 5-го числа следующего месяца (окончательный расчет за месяц). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня».

Внести следующие изменения с 01.03.2022 года:

Глава 7. Начисление и выплата заработной платы Положения об оплате труда работников МАОУ СОШ №15, утвержденному приказом директора от 28.10.2019 г. №217

пункт 77 «Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 24-го числа месяца (за первую половину месяца) и 9-го числа следующего месяца (окончательный расчет за месяц). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня».

6. Пункты коллективного договора, не затронутые настоящим дополнительным соглашением, остаются неизменными.

7. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 15» на 2021-2024 годы составлено и подписано сторонами.

**ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ К ПРАВИЛАМ
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА РАБОТНИКОВ
МАОУ СОШ № 15,
утвержденных приказом директора школы от 03.12.2021 № 305**

В связи с внесением изменений в Трудовой Кодекс РФ с 01.03.2022г в статьи 214, 214.2, 215, 216, 216.1, 216.2, 216.3 внести в правила внутреннего трудового распорядка работников школы следующие пункты:

1. в раздел 3 Основные права, обязанности и ответственность администрации в п.3.4. **работодатель обязан:**

- создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников;
 - систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
 - реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
 - разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест; режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
 - принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
 - расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
 - санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
 - обеспечить беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового

законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

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

- обеспечить соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

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

- при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории;

- соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида; проводить другие мероприятия;

- незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к [опасному классу](#) условий труда.

2. В раздел 3 Основные права, обязанности и ответственность администрации в п.3.2. **работодатель имеет право:**

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

вести электронный документооборот в области охраны труда;

- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

3. В раздел 4 Основные права, обязанности и ответственность работников включить п.4.1.34 **работник имеет право на:**

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
 - получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
 - дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
 - обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;
 - личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра;
- на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. 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 (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.
 - В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.
 - В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
 - Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для

отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

- Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

