

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 4

г. Ессентуки

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022- 2025 годы

От работодателя:  
Директор  
МБОУ СОШ № 4

  
Е. С. Савченко



От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

  
Т. А. Безуглая



Принят общим собранием трудового  
коллектива « 21 » 12 2022 г.  
Протокол № 4

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию  
в Управлении труда и социальной защиты населения города-курорта  
Ессентуки

Регистрационный № 109 от 26 2022 года

Специалист УТ и СЗН  
*Замочанский М.П.*





## СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.

Раздел 3. Оплата и нормирование труда.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.

Раздел 5. Социальные гарантии и меры социальной поддержки.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья.

Раздел 7. Поддержка молодых педагогов.

Раздел 8. Дополнительное профессиональное образование работников.

Раздел 9. Социальное партнерство.

Раздел 10. Гарантии профсоюзной деятельности.

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.

Раздел 12. Заключительные положения.

## **ПРИЛОЖЕНИЯ**

1. Положение об оплате труда.
2. Положение о порядке работы с персональными данными.
3. Форма трудового договора.
4. Форма расчетного листка.
5. Положение о предоставлении материальной помощи.
6. Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на компенсационную выплату работникам в связи с вредными условиями труда.
7. Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск за работу в условиях ненормированного рабочего времени.
8. Положение о продолжительности рабочего времени, педагогических работников МБОУ СОШ № 4.
9. Соглашение по охране труда.
10. План мероприятий по улучшению труда.

### **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в *муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 4* (далее - Учреждение, образовательное учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Закон Ставропольского края от 01.03.2007 г. № 6-кз «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда»;
- Соглашение между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Региональным союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края (далее-отраслевое соглашение);
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении управления образования администрации города Ессентуки.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора образовательного учреждения (далее - работодатель);
- работники учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4) - (далее – председатель ППО).

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель признаёт единственным полномочным представителем работников образовательного учреждения председателя первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней

общеобразовательной школы № 4 при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, приема, увольнения, а также по вопросам предоставления социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением непосредственно работниками и через Председателя ППО:

- учёт мнения Председателя ППО, (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательного учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития образовательного учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях образовательного учреждения с целью защиты трудовых прав работников.

1.7. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с Председателем ППО по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательном учреждении, и не позднее чем в **5-дневный** срок сообщать Председателю ППО свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

- работодатель принимает на себя обязательство информировать Председателя ППО о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательном учреждении, путём предоставления Председателю ППО копий документов о принятии таких решений в **течение 5 дней** со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

- работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

- представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

1.8. Локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору,

принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию Председателя ППО отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

В случаях, когда спор, связанный с применением коллективного договора, не был разрешен оперативно, он подлежит рассмотрению в соответствии с действующим законодательством РФ.

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

## **II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательного учреждения, Положением об оплате труда (**Приложение № 1**) и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении управления образования администрации города Ессентуки и настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательном учреждении, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном Уставом образовательного учреждения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

**Стороны** договорились о том, что:

2.1.1. работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом образовательного учреждения, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательного учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательного учреждения соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

2.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

## **2.2. Работодатель обязуется:**

2.2.1. при определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3. При составлении штатного расписания образовательного учреждения определять наименование их должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.2.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности

и в связи с материнством;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, определённом положениями Приказа Минобрнауки России от 22 декабря 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» (далее - Приказ № 1601) и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации.

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.2.6. Учитывать, что законом Ставропольского края устанавливается квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере 2 процентов среднесписочной численности работников, но не менее одного рабочего места.

2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.2.8. При заключении трудового договора может предусматриваться условие об испытании.

Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в статье 70 ТК РФ не устанавливается для:

- педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию;
- педагогических работников, успешно прошедших ранее, не более трёх лет назад, аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- многодетных матерей (отцов);
- бывших работников учреждения, уволенных по сокращению численности или штата в течение 2-х лет после увольнения и др.

2.2.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.2.10. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора. Один экземпляр



трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.11. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.2.12. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, реализующими основные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

2.2.13. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристик;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

- для учителей:

а) участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

б) ведением журнала и дневников, обучающихся в электронной форме;

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

а) ведение классного журнала (в электронной либо бумажной форме – без дублирования);

б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с Председателем ППО;

4) при принятии по согласованию с Председателем ППО локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программы, с

порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

5) участие в персонализированной программе наставничества.

2.2.14. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Массовым является увольнение в случаях:

- ликвидации учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращения численности или штата работников учреждения в количестве:
  - 10 и более работников в течение 30 дней, при численности занятых от 20 до 100 работающих;
  - 5% работников в течение 30 дней, при численности занятых свыше 100 работающих;
  - 10% работников и более в течение 60 календарных дней при численности занятых свыше 200 работающих.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

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

- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- работники, отнесенные в установленном порядке к категориям граждан предпенсионного возраста;
- работники, проработавшие в образовательной организации свыше 10 лет;
- работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

2.2.16. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (4

часов в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.

2.2.17. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3,5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.2.18. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.2.19. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием профсоюзного комитета.

Обеспечивать обязательное участие профсоюзного комитета в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательного учреждения.

2.2.20. Предупреждать работника **письменно** об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца.

2.2.21. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течение трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

2.2.22. Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

2.2.23. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.2.24. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового

права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников, как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.3.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

### **III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

3.1. При регулировании вопросов оплаты труда работодатель и Председатель ППО исходят из того, что система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом:

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

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

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых краевым (муниципальным) бюджетом на увеличение фонда оплаты труда работников

учреждения, преимущественно на увеличение базовой части фонда оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;

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

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

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

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

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения;

мнения (согласования) Председателя ППО.

3.2. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с Председателем ППО (принцип прозрачности).

3.3. Фонд оплаты труда учреждения формируется работодателем на календарный год, исходя из объема субсидий, предоставленных бюджетному образовательному учреждению и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

3.4. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ставропольского края, нормативно-правовых актов органов местного самоуправления города Ессентуки, Положением об оплате труда (**Приложение № 1**).

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- **размер ставки заработной платы** в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников (учителя, педагоги дополнительного образования, воспитатели и др.), для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- **размер оклада (должностного оклада)**, являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- **выплаты компенсационного характера**, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);

- **выплаты стимулирующего характера** (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

3.4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

3.4.2. Днями выплаты заработной платы являются:

**23** число текущего месяца – в размере оклада (тарифной ставки) за отработанное время с учётом компенсационных выплат;

**08** число следующего месяца - окончательный расчёт.

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

3.4.3. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, форма которого утверждается работодателем по согласованию с Председателем ППО, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

3.4.4. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать ставку заработной платы, должностной оклад (оклад) работника за отработанное время, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом. Выплата стимулирующего характера, начисляемая по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), производится при окончательном расчете и выплате заработной платы

за месяц.

3.4.5. Выплата заработной платы производится путем перечисления по письменному заявлению работника на расчетный счет в банке.

Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

3.4.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

3.4.7. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

3.4.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель производит их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/100 ключевой ставки Центрального Банка РФ.

3.5. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в учреждении не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается в течение первых трёх лет ежемесячная стимулирующая выплата в размере 50% ставки заработной платы.

3.6. При режиме работы с перерывом более 2 часов работнику устанавливается доплата в размере 30% заработной платы (в соответствии ст. 105 ТК РФ, и п. 3.1. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536).

3.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работодатель по согласованию в порядке, предусмотренном статьёй 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

Работникам, условия труда которых отнесены к вредным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 ТК РФ.

3.8. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

3.9. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества

образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

3.10. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в учреждении создается комиссия в составе представителей работодателя и профсоюзного комитета. Состав комиссии утверждается приказом директора учреждения. Заседания комиссии проводятся в соответствии с положением или регламентом работы комиссии.

3.11. На установление работникам выплат стимулирующего характера направляются средства из фонда заработной платы:

3.11.1. на выплаты стимулирующего характера заместителям директора определены проценты из общего объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера согласно Положению по оплате труда;

3.11.3. на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам определены проценты из общего объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера согласно Положению по оплате труда.

3.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательного учреждения, принимаемыми по согласованию с Председателем ППО в случаях:

- смерти самого работника, близких родственников;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- иных случаях, что фиксируется в Положении о премировании и материальной помощи работников учреждения.

3.13. При замещении отсутствующих работников оплата труда осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.

3.14. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство, проверка тетрадей, руководство методическими объединениями и другими видами работ), не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, относятся к виду выплат компенсационного характера «за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

3.15. Периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных классах либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и иных работников. В указанные периоды педагогические и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего



времени работников учреждения в каникулярное время, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

3.16. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в **Приложении № 1**, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.17. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию, **сохранить** оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:

- составляющий не более двух лет до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350);
- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения, сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю, и копии документов, подтверждающие данное основание.

3.18. Педагогическим работникам продлевается на один год с момента выхода на работу оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии с ст. 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

3.19. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

3.20. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.21. Порядок использования в учреждении внебюджетных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливается в Положении о порядке привлечения и расходования внебюджетных средств и в Положении о платных дополнительных образовательных услугах в образовательном учреждении. При этом на оплату труда должно быть направлено не более **60%** полученных средств.

3.22. При выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство руководствоваться разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письма Минпросвещения России от 28 мая 2020 г. № ВБ-1159/08 и от 7 сентября 2020 № ВБ-1700/08), а также постановлением Администрации города Ессентуки от 22.05.2020г. № 661 « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ессентуки».

Вознаграждение за классное руководство учитывается и выплачивается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, во время нахождения классного руководителя в командировке, в период каникул, установленных для обучающихся, а также в периоды отмены занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим условиям.

3.23. При установлении компенсационной выплаты за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных учреждений руководствоваться следующими положениями:

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

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

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

3.24. Работодатель с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату труда привлекает педагогических работников к выполнению работы, не являющейся педагогической и не входящей в должностные обязанности по трудовому договору.

3.25. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере по сравнению с обычными размерами оплаты труда.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.26. В целях повышения социального статуса работников, престижа педагогической профессии и мотивации труда работодатель ежегодно осуществляет увеличение фонда оплаты труда работников на величину фактической инфляции за предыдущий период в соответствии с федеральными, краевыми и муниципальными нормативными актами.

3.27. Выплата за наставничество педагогических работников осуществляется в размере 50 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада), но не более 5000 рублей.

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

в соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 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».

4.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с профсоюзным комитетом с учётом особенностей, установленных Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ № 536);.

4.1.2. Фактический объём учебной работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (далее – учитель), устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем, чтобы учитель знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения учителя в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, фактического объёма учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах.

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки учителей при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к Приказу № 1601.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к Приказу № 1601, в том числе:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

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

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

Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

Высвобождающаяся в связи с увольнением учителей, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем учителям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной по учебным полугодиям.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

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

4.1.3. Директор, заместители директора и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к Приказу № 1601, осуществлять в образовательном учреждении без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, учреждений дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения профсоюзного комитета. Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителей директора, определяет директор по согласованию с Профсоюзом, а директору общеобразовательного учреждения - учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

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

4.1.5. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более **36** часов в неделю.

4.1.6. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных Приказами № 1601 и № 536. Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. с изменениями на 2022 г. «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 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

4.1.7. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия с учётом особенностей, предусмотренных пунктом 2.3 приложения к Приказу № 536.

4.1.8. За педагогическими работниками, привлекаемыми в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации.

4.1.9. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников учреждения устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

4.1.10. В образовательном учреждении применяется следующая продолжительность рабочей недели: **пятидневная** рабочая неделя с двумя выходными днями.

Общим выходным днем является **воскресенье** и праздничные дни по постановлению Правительства РФ и Ставропольского края.

4.1.11. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением перерывов более двух часов подряд, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

При составлении расписаний занятий учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени учителей с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием («окна»), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебными занятиями (уроками) для обучающихся.

4.1.12. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям и иным педагогическим работникам, поименованным в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых Приказом № 536, предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует учреждение), свободные для работников, ведущих педагогическую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

4.1.13. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

График работы в период каникул утверждается приказом работодателя по согласованию с профсоюзным комитетом.

Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В указанные периоды, педагогические и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников учреждения в каникулярное время.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов соответствующего обучения, установленного до начала каникул.

Наступление каникул для 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.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

4.1.14. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с предварительного согласия Председателя ППО.

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.1.15. Работодатель обязан согласовывать с Председателем ППО перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

4.1.16. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются директором учреждения с учетом мнения Председателя ППО.

4.1.17. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения Председателя ППО в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются Положением об оплате труда работников общеобразовательного учреждения.

4.1.18. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

4.1.19. Перерыв на обед в учреждении устанавливается по графику.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи может не устанавливаться, а возможность приёма пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (отдельно в специально отведённом для этой цели помещении).

4.1.20. Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательном учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определенных статьёй 122 ТК РФ.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Председателем ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.1.21. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ, составляет:

- за работу с вредными условиями труда – до 5 календарных дней;
- за ненормированный рабочий день - от 5 до 14 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 101, 119 ТК РФ):

- директору образовательного учреждения – до 5 календарных дней;
- заместителю директора по административно- хозяйственной работе - 5 календарных дней;
- заместителю директора по финансово-экономическим вопросам – до 14 календарных дней.

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо



разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством.

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, работу с вредными и (или) опасными условиями труда (с учётом результатов специальной оценки условий труда) определяется учреждением самостоятельно в коллективном договоре, принимаемом по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке и продолжительностью не менее количества календарных дней, установленных статьёй 119 ТК РФ.

По письменному заявлению работника, работающего на условиях полного рабочего времени в рамках его установленной продолжительности, а также при наличии у образовательного учреждения производственных и финансовых возможностей работодатель по согласованию с Председателем ППО предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в течение года без предоставления листа нетрудоспособности продолжительностью 3 календарных дня.

4.1.22. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.1.23. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

4.1.24. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работодатель учитывает, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

4.1.25. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования - 1 календарный день;

- рождения ребёнка – 2 календарных дня;

- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;

- бракосочетания работника – 3 календарных дня;

- похорон близких родственников – 3 календарных дня;

- за общественную работу председателю первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу - 3 календарных дня;

4.1.26. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

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

4.1.28. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4.1.29. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

4.1.30. Педагогическим работникам, не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года согласно Положению (**Приложение № 5**).

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

4.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется

4.2.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

4.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

4.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

4.2.4. Принимать участие в совершенствовании регулирования другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, поименованных в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых Приказом № 536.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ**

### **5.1. Стороны договорились о том, что:**

5.1.1. ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании работников, на заседаниях управляющего совета образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательного учреждения, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с профсоюзным комитетом разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов.

### **5.2. Работодатель обязуется:**

5.2.1. предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательного учреждения, и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательного учреждения к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение Председателя ППО.

5.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

5.2.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательного учреждения и членов их семей.

5.2.5. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с

работодателем.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.3.1. не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

5.3.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

5.3.3. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты, демонстрирующие уровень профессионализма учителя и результаты, достигнутые в учебно-воспитательной, методической и исследовательской работе (по результатам отработанного полугодия);
- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательного учреждения и системе образования;
- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности;
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательного учреждения, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ;
- представление в министерство образования Ставропольского края, Думу Ставропольского края, Губернатору кандидатур работников для поощрения

## VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний,

стороны ежегодно заключают Соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц (**Приложение № 6**).

**6.2. Стороны совместно обязуются:**

6.2.1. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках Соглашения по охране труда.

6.2.2. Способствовать формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда.

**6.2.3. Обеспечивать:**

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

- работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний требований охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёме кабинетов, территории к новому учебному году; по приёме образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

- своевременное расследование несчастных случаев;

- оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.2.4. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательном учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, Соглашения по охране труда.

6.2.5. Контролировать выполнение образовательным учреждением предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технического инспектора труда Профсоюза и внештатного технического инспектора труда Профсоюза, уполномоченного (доверенного) лица по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.2.6. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательном учреждении по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и профсоюзного комитета.

6.2.7. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

**6.3. Работодатель обязуется:**

- осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательного учреждения. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в Соглашении по охране труда;

- создать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательного учреждения превышает 50 человек;

- проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательного учреждения. Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда;

- проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучения, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда. Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации;

- использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение аккредитованной организацией специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение сертифицированных средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

- привлекать представителей от первичной организации Профсоюза к участию в комиссии по приёмке образовательного учреждения к новому учебному году;

- обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;

- своевременно отчислять средства на обязательное социальное страхование работников учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства;

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

- предоставлять гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

- обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- осуществлять доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательного учреждения. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда;

- с учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры:

- обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;

- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

- обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.4. Работодатель утверждает по согласованию с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.5. Работодатель представляет Председателю ППО письменный отчет об исполнении Соглашения по охране труда за истекший год, в котором содержатся: перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на выполнение каждого пункта.

Один раз в полгода информирует Председателя ППО о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.6. Работодатель оказывает содействие техническому инспектору труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

6.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.8. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников учреждения и приёма пищи.

6.9. **Работники** обязуются:

6.9.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.9.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.9.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры. Периодические медицинские осмотры проходить за счет средств работодателя.

6.9.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.9.5. Незамедлительно извещать директора, заместителей директора учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.10. Председатель ППО обязуется:

6.10.1. организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.10.2. Координировать работу уполномоченного (доверенного) лица по охране труда первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных классах и других помещениях учреждения.

6.10.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, членов комиссии по охране труда.

6.10.4. Обеспечивать участие представителей от выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

6.10.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении.

6.10.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.10.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.10.8. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

## **VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

**7.1. Стороны** подтверждают:

- к молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет - принятые на работу в учреждение в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования;

- правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем:

- в случае нахождения молодого специалиста в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком в течение первых трех лет со дня окончания образовательной организации срок действия рекомендуемого размера выплат молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные



образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности, продлевается до трех лет фактической работы после выхода работника из отпуска.

7.2. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательном учреждении:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательном учреждении с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение молодежного профсоюзного актива;
- создание совета молодых педагогов.

7.3. Председатель ППО совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в учреждении;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательного учреждения, организаций Профсоюза.

7.4. Председатель ППО утверждает план работы совета молодых педагогов, участвует в его реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

7.5. **Работодатель** обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе совета молодых педагогов;
- высвобождать при составлении расписаний учебных занятий, если это предусмотрено Правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором, не менее одного свободного дня в неделю для лиц из числа молодых педагогов (в том числе учителей, педагогов дополнительного образования) в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с детьми;
- обеспечить право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в образовательном учреждении с целью создания условий для раскрытия творческого потенциала молодых педагогов (участие в оздоровительно-спортивной работе, интеллектуально-культурном развитии обучающихся, художественно-творческой и научно - практической деятельности и др.);

- обеспечивать установленные в учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки и поощрения молодых специалистов: в течение первых трёх лет выплачивать ежемесячную стимулирующую выплату в размере **50%** ставки заработной платы.

7.6. Председатель совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих комиссий, в том числе:

- комиссии по тарификации;
- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

## **VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

8.1. **Стороны** договорились о том, что:

8.1.1. работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательного учреждения и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование. В том числе, такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и профсоюзного

комитета, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, статья 187 ТК РФ), принимаемым работодателем с учётом мнения Председателя ППО.

8.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно- педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

8.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательного учреждения.

8.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательного учреждения.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств учреждения.

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательного учреждения, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

## IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства **стороны** обязуются:

9.1.1. вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений,

государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности;

9.1.2. проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам;

9.1.3. обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников;

9.1.4. реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников;

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и Председателя ППО в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами Ставропольского края, соглашениями, настоящим коллективным договором **работодатель** обязуется:

9.2.1. обеспечивать ежемесячное и бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профсоюзный комитет представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном профсоюзным комитетом, но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ);

9.2.2. при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение Председателя ППО в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.2.3. соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.2.4. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления Председателя ППО по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

9.2.5. решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия Председателя ППО;

9.2.6. обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в Устав образовательного учреждения в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в Уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (Председателя ППО) образовательного учреждения членом наблюдательного совета.

9.3. Взаимодействие работодателя с Председателем ППО осуществляется посредством:

- учёта мнения Председателя ППО в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;
- учёта мотивированного мнения Председателя ППО в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;
- согласования, представляющего собой принятие решения директором учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением Председателя ППО выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае, если мнение Председателя ППО не совпадает с предполагаемым решением директора, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

9.4. Работодатель по согласованию с Председателем ППО осуществляет:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;
- установление системы оплаты труда;
- утверждает формы расчетного листка;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- применение систем нормирования труда;
- изменение условий труда;
- оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ),
- оплату труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ)
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие Положения о дополнительных отпусках;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением.

9.5. Работодатель с учётом мотивированного мнения Председателя ППО

- принимает решения о массовых увольнениях;
- принимает решение о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);
- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
- устанавливает режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа (статья 105 ТК РФ);
- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- принимает решение о введении, замене и пересмотре норм труда (статья 162 ТК РФ);
- утверждает перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- составляет график сменности (статья 103 ТК РФ);
- утверждает Правила внутреннего трудового распорядка;
- принимает локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);
- устанавливает сроки выплаты заработной платы;
- утверждает конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ);
- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
- принимает решения о применении дисциплинарного взыскания в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
- принимает решение о снятии дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);
- создает комиссию по охране труда;
- утверждает правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
- определяет сроки проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- производит расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:
  - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);
  - другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.);
  - принимает решение о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза (статья 82 ТК РФ);

9.6. Председателя ППО обязуется:

9.6.1. способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

9.6.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

9.6.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.6.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.6.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности), своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации;

- охраной труда в образовательном учреждении;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

- соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

9.6.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

9.6.7. Участвовать в формировании в образовательном учреждении системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9.6.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

9.6.9. Принимать участие в аттестации работников образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности.

9.6.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.6.11. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности Профсоюза.

9.6.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательного учреждения.

9.6.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательного учреждения.

9.6.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников учреждения за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

9.6.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с Председателя ППО.

9.6.16. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

## **Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

10.1. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов устанавливаются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Права и гарантии деятельности профсоюзных органов реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Соглашения между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Региональным Союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя»; Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края; Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении управления образования администрации города Ессентуки, Устава учреждения; настоящего коллективного договора.

### **10.2. Работодатель:**

10.2.1. предоставляет Председателю ППО независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы Председателя ППО, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательного учреждения;

10.2.2. предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ);

10.2.3. не препятствует Председателю ППО, правовому и техническому инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатному осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации



уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

10.2.4. не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

10.2.5. привлекает представителей профсоюзного комитета для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

10.2.6. предоставляет Председателю ППО по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

10.2.7. обеспечивает участие Председателя ППО в работе органов управления учреждения (управляющий совет и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательного учреждения в целом;

10.2.8. предоставляет председателю первичной профсоюзной организации 1 раз в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 7 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

10.2.9. предоставляет возможность уполномоченному по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 2 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательном учреждении, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства 1 раз в год в течение не менее 7 дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

10.2.10. предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 5 календарных дней.

10.2.11. в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и Председателя ППО за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении учреждением устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения председателю первичной профсоюзной организации не менее 25% ставки заработной платы (должностного оклада).

10.3. Стороны признают следующие гарантии председателя ППО и уполномоченного по охране труда и не освобожденных от основной работы:

10.3.1. Председатель ППО, уполномоченный по охране труда в том числе, выполняющий работу на общественных началах в первичной организации Профсоюза,

освобождается от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора;

10.3.2. члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профсоюзного комитета подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

10.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательного учреждения, комиссии учреждения по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, расследованию несчастных случаев; проверке готовности организации к новому учебному году и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

10.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательного учреждения и учитывается при награждении и поощрении работников.

10.6. **Стороны** совместно:

10.6.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательного учреждения;

10.6.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и Председателя ППО по реализации уставных задач Профсоюза.

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

10.7.1. работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;

10.7.2. увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а

председателя (заместителя) профсоюзной организации – с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

10.7.3. расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

## **XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора образовательного учреждения.

11.2. **Стороны** договорились и обязуются:

11.2.1. обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию;

11.2.2. совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год;

11.2.3. результаты работы комиссии по подведению итогов выполнения настоящего коллективного договора доводить до сведения работников на общем собрании не реже 1 раза в год и размещать на сайте Учреждения;

11.2.4. представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение **15 дней** со дня получения соответствующего письменного запроса;

11.2.5. лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям профсоюзного комитета;

11.2.6. Председатель ППО отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к профсоюзному комитету, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

## **XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников учреждения в течение **10** дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора Председатель ППО доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

12.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.4. Каждый принимаемый на работу в учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

12.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по **31.12.2025** года включительно.

12.6. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

12.7. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

12.9. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

12.10. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

12.13. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.


12.14. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

От работодателя:  
Директор  
МБОУ СОШ № 4

  
\_\_\_\_\_  
Е.С.Савченко  
М.П. «» 202\_\_ г.



От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

  
\_\_\_\_\_  
Т.А. Безуглая

М.П. «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.



Согласовано:

Председатель ППО

Г.А. Безуглая

12 20 22 г.

Утверждено:

Директор МБОУ СОШ № 4

Е.С. Савченко

«23» 12 2022 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### Об оплате труда работников

### Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4

#### I. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 (далее - положение) разработано в соответствии Приказа министерства образования Ставропольского края от 11.09.2019 г. №1365-пр «об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края»; распоряжением администрации города Эссентуки от 12 сентября 2019 г. № 106-р «о мерах по увеличению оплаты труда работников отраслевых, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих», постановлением администрации города Эссентуки от 31.05.2016 года № 842 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Эссентуки» постановления администрации города Эссентуки от 22.05.2020 № 661» Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Эссентуки и Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Эссентуки», и постановления администрации города Эссентуки СК от 16.08.2022 № 1792 « О внесении изменений в постановление администрации города Эссентуки № 661 от 22.05.2021г»

2. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников образовательного учреждения состоит из:  
должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;  
выплат компенсационного характера;  
выплат стимулирующего характера.

3. Должностные оклады и ставки заработной платы работников образовательного учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности, так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам образовательного учреждения согласно разделу 3 положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательного учреждения согласно разделу 4 положения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательного учреждения приведен в разделе 5 положения.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательного учреждения приведен в разделе 6 положения.

10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 7 положения.

11. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников учреждения и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данного учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

12. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

13. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края, размеров субсидий, предоставленных бюджетному образовательному учреждению на возмещение

нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

14. Заместителям руководителя учреждения устанавливается следующее соотношение предельной кратности среднемесячной заработной платы к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (далее предельная кратность)

№п/п	Среднегодовое количество обучающихся(человек)учреждения	Предельная кратность
1	Свыше 500	5,0

15. Индексация заработной платы работников муниципального учреждения производится в соответствии с нормативными правовыми актами администрации города Эссентуки.

## II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательного учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

### 2.1. Должностные оклады работников образовательного учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Должностные оклады заместителей руководителя общеобразовательного учреждения в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
		Группа по оплате труда руководителей
		I
1	2	3



1.	Заместитель директора	28092
----	-----------------------	-------

<\*>В размеры должностных окладов заместителей руководителей образовательных учреждений, кроме заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе, включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.1.2. Должностные оклады, заместителей руководителя по финансово-экономическим вопросам, заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
		Группа по оплате труда руководителей
		I
1	2	3
1.	Заместитель руководителя по финансово-экономическим вопросам, Заместитель руководителя по АХР	27920

2.1.3. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	старший вожатый	8452
2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	8865
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	9076
4.	4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-библиотекарь; учитель	10046
5	5 квалификационный уровень	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10046

## 2.2. Размеры должностных окладов, ставки заработной платы работников, занимающих общетраслевые должности служащих

2.2.1. Должностные оклады работников образовательного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» 8257 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» 9397 рублей.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Минимальный должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь руководителя	8257
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Без категории: инженер всех специальностей, юрисконсульт, специалист	9397
2 квалификационный уровень	II категория: инженер всех специальностей, юрисконсульт	9680
3 квалификационный уровень	I категория: инженер всех специальностей, юрисконсульт, специалист по охране труда	9867
4 квалификационный уровень	Ведущие: инженер всех специальностей, начальник структурного подразделения, юрисконсульт, специалист по охране труда	10337

### 2.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 квалификационный уровень	1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (сторож, дворник)	5982
	2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (уборщик служебных помещений, вахтер)	6266
	3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочий по обслуживанию здания)	6549
2 квалификационный уровень	4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (лаборант)	8256

### III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами.

Работникам образовательного учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенический нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Учреждение проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер по состоянию на 01 января 2014 г. и результатов специальной оценки условий труда.

3.5 Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) ≤\*>:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
2.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных организациях всех типов	

	и видов, имеющих: 6-12 классов 13-29 классов 30 и более классов	20 35 50
3.	Учителям, преподавателям за классное руководство: 1-4-х классов 5-11-х классов	30 35
4.	Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ	10
5.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике иностранному языку, черчению, технической механике, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию, ОБЖ	15 10
6.	Педагогическим работникам образовательного учреждения за руководство методическими, методическими объединениями, за работу в аттестационных комиссиях	15
7.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями):  а)соответствует требованиям к кабинету б)неукомплектованность учебным и компьютерным оборудованием, занятость кабинета(отсутствие паспорта)	10 5
8.	Учителям, преподавателям, другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер)	5
9.	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытным участком	15
10.	Учителям за заведование учебными мастерскими при комбинированных мастерских	20 40
11.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	10 50 100
12.	Педагогическим работникам за подготовку лабораторных работ От 10 до 25 От 25 и более	30 60
13.	Учителям и другим работникам за ведение делопроизводства	20
14.	Работникам образовательного учреждения, за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом учреждения	20
15.	За ведение табеля учета рабочего времени	15
16	За ведение внеурочной деятельности в классах ФГОС»	% выплат от ставки за 1 час работы

#### Примечания к таблице:

В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по 2 и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими законодательством Российской Федерации в сфере образования, либо классе с

наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях. Для классов с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ пропорционально фактической наполняемости классов.

3.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время

3.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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

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

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.4. Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей).

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ устанавливаются при наличии и за счет фонда заработной платы по вакантной должности или должности временно отсутствующего работника.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть

уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

3.5.5. Внеурочная деятельность реализуется в соответствии с утвержденным планом и оплачивается согласно сетке часов, (приложение к письму Минобрнауки РФ от 22.07.2016 г. № 55-37-7456/16 «Рекомендации по формированию учебного плана образовательными организациями на 2016-2017 учебный год»). Оплата внеурочной деятельности в школе, включенной в план обязательной образовательной работы, оплачивается так же, как и за уроки — согласно ставке заработной платы с учетом объема установленной учебной нагрузки. При этом максимальная продолжительность трудовой активности педагогического работника, получающего одну ставку заработной платы, не может превышать 36 часов в неделю, (ч. 1 ст. 333 ТК РФ; п. 2.2 приложения к приказу Минобрнауки РФ от 11.05.2016 г. и № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».)

#### IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзной организации) на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждений.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

- за интенсивность труда;
- за высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за сложность и напряженность труда

в) за качество выполняемых работ:

- за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

- за образцовое выполнение муниципального задания;
- за наличие квалификационной категории педагогическим работникам
- за выполнение критериев показателей качества.

г) за стаж непрерывной работы:

д) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате молодым специалистам учителям, педагогическим работникам учреждения, отнесенным к категории молодых специалистов ежемесячная выплата, в размере 50 процентов от должностного оклада, установленного коллективным договором, соглашением, под молодыми специалистами понимаются лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу в учреждение в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Ежемесячная надбавка молодым специалистам устанавливается по основному месту работы со дня принятия их на работу в соответствующую образовательную организацию и выплачивается в течение трех лет.

- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) – 15%;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательного учреждения-100%;

- педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе городских, краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий - до20%;

- работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.) –до 25%;

- работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях –до 20%;

- за участие в Грантовых мероприятиях –50- 100%;

- за ведение отчетности по различным направлениям, своевременное и качественное предоставление статистической, налоговой, составление и исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности без замечаний контролирующих органов, исполнение обязанностей управляющего в реализации 44-ФЗ – до 100%;

- за выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей до 100%;

- Выплата за наставничество педагогических работников 50 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада), но не более 5000,00 рублей

**-Педагогическим работникам МБОУ СОШ № 4 устанавливается ежемесячное денежное содержание за классное руководство в размере 5000 рублей, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом классе, а также реализуемых в них общеобразовательных программ.**

**4.2.2.Выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ** устанавливаются и выплачиваются в следующем порядке:

-ежемесячная надбавка выплачивается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированным, компетентным, ответственным, инициативным работникам исполняющих добросовестно и качественно свои функциональные обязанности, и предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ: мероприятий на муниципальном, краевом, всероссийском уровнях, разработка образовательных программ, проектов, знание ИКТ и применение средств оргтехники, электронного документооборота электронный журнал и др, выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ.



№ п/п	Условия получения премии за выполнение особо важных и ответственных работ	Периодичность	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
1.	За участие внеплановых мероприятий городского, краевого и всероссийского уровней	устанавливается по итогам полугодия и выплачивается в равных долях ежемесячно	30
2.	За организацию и проведение на базе образовательного учреждения семинаров, совещаний, конференций и других городских, краевых и всероссийских массовых мероприятий: до 2 свыше 2	устанавливается по итогам полугодия и выплачивается в равных долях ежемесячно	10 20
3.	За образцовое выполнение муниципального задания и различной отчетности и отсутствие замечаний в актах контролирующих органов		30
4.	за ведение электронного документооборота		30%

4.2.3. **Выплаты за качество выполняемых работ** осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательным учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается соответствующая комиссия с участием профсоюзного комитета.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя учреждения.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

За наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия

занимающей должности – 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории – 10 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории – 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы)

Работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

- эффективное обслуживание школьных инженерных сетей, снижение рисков их аварийности, ремонт мебели;

- качественное обеспечение сохранности имущества;

- постоянное качественное содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями к поддержанию состояния школьных территорий и их благоустройство;

- за работу с библиотечным фондом;

- за качественное обеспечение учебниками, своевременное обновление списка экстремистской литературы- 20%.

- вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов максимально возможной выплаты по соответствующей должности на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

**4.2.4. Выплаты за стаж непрерывной работы** могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;

при стаже работы свыше 5 лет – 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательном учреждении;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

**4.2.5. Премияльные выплаты по итогам работы.**

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения и положением о распределении стимулирующей части фонд оплаты труда работников МБОУ СОШ № 4.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставка заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам образовательного учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.5. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда учреждения перечня показателей эффективности деятельности.

**4.2.5. - Выплата за сложность и напряженность труда следующим работникам:**

- заместителю директора по УВР, ВР, ресурсам	-до 100%
- заместителю директора по АХР	-до 100%
- социальному педагогу	-до 100%
- педагогу-психологу	-до 100%
- педагогу-библиотекарю	-до 100%
- специалисту	-до 100%
- заместителю директора по ФЭВ	-до 100%
- секретарю руководителя	-до 100%
- уборщику служебных помещений	-до 100%
- вахтеру	-до 100%
- рабочему по обслуживанию здания	-до 100%
- дворнику	-до 100%
- специалисту по охране труда	-до 100%

**Показатели  
эффективности деятельности педагогических  
работников образовательных организаций**

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей  
результативности и эффективности работы педагогических работников

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период  
работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

(указывается период работы)

	Наименование критерия и обозначение показателя	Утвер- ждено (в баллах)	Выполнено		
			Оценка работника	Оценка комиссии	Прилагаемые материалы
<b>1</b>	<b>Реализация дополнительных проектов (экскурсионные, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, другие мероприятия)</b>				Приказы, протоколы. Грамоты, дипломы, сертификаты
	Организация участия	1			
<b>Итого по 1 критерию</b>		<b>1 балл</b>			
<b>2.</b>	<b>Организация (участие) системных исследований . мониторинга индивидуальных достижений обучающихся</b>				
	Использование современных оценочных процедур для оценки достижений обучающихся в рамках ФГОС	0,5			Портфолио учащихся
	Организация и проведение мониторинга по ФГОС	0,5			Мониторинг
<b>Итого по 2 критерию</b>		<b>1 балл</b>			
<b>3.</b>	<b>Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)</b>				
	-обученность 100%	0,5			мониторинг
	- качество (выше 40%)	0,5			мониторинг
	<b>Результаты по ЕГЭ и ОГЭ (русский язык и математика)</b>				Протоколы ЕГЭ, ОГЭ
	Количество справившихся с работой 100%	0,5			
	<b>Участие выпускников в ЕГЭ и ОГЭ (по предметам по выбору)</b>				Протоколы ЕГЭ, ОГЭ
	Количество справившихся с работой 100%	0,5			
<b>Итого по 3 критерию</b>		<b>1,5 балла</b>			
<b>4</b>	<b>Реализация мероприятий , обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся</b>				
	Отсутствие жалоб от родителей, опекунов на работу учителя	0,5			Жалобы, обращения
	Отсутствие замечаний по ведению				Справка завуча
	- классных журналов	0,5			
	- электронных журналов	0,5			
	- дневников обучающихся	0,5			
	- личных дел обучающихся	0,5			
<b>Итого по 4 критерию</b>		<b>2,5 балла</b>			
<b>5.</b>	<b>Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.</b>				Грамоты, дипломы.

				сертификаты
	<b>Во всероссийской олимпиаде школьников:</b>			
	<b>Победитель</b>			
	- школьный уровень	1		
	- муниципальный уровень	1,5		
	- краевой уровень	2		
	- всероссийский уровень	2,5		
	<b>Призер</b>			
	- школьный уровень	0,5		
	- муниципальный уровень	1		
	- краевой уровень	1,5		
	- всероссийский уровень	2		
	<b>Конференции, исследовательские работы, проекты, творческие конкурсы, соревнования, интеллектуальные игры(занесенные в перечень олимпиад)</b>			Грамоты, дипломы. сертификаты
	<b>Победитель</b>			
	- муниципальный уровень	0,5		
	- краевой уровень	1		
	- всероссийский уровень	1,5		
	<b>Призер</b>			
	- муниципальный уровень	0,5		
	- краевой уровень	1		
	- всероссийский уровень	1,5		
	<b>Итого по 5 критерию</b>	<b>7,5 баллов</b>		
<b>6</b>	<b>Участие в коллективных педагогических проектах, конкурсах педагогического мастерства, методической работе</b>			
	Учитель принял участие в профессиональном конкурсе			Грамоты, дипломы
	- муниципальный уровень	1,5		
	- краевой уровень	2		
	- всероссийский уровень	2,5		
	Учителем разработаны и опубликованы учебно-методические пособия, программы и др. материалы	0,5		Подтверждающие документы
	Участие в исследовательской и экспериментальной работе на			договор
	- сайте	0,5		
	- опубликованы в сборнике	1		
	Наличие выступлений на:			Текст выступлений
	- педсовете	0,5		
	- семинарах, конференциях, круглых столах, педчтениях	0,5		
	- общешкольных родительских собраниях	0,5		
	Проведение мастер- классов, открытых уроков			План-конспект
	- школьного уровня-	0,5		
	- муниципального уровня	1		
	- краевого уровня	1,5		
	Участие в работе ШМО	0,5		Выступление, с подписью рук. мо
	Участие педагога в методической работе муниципального уровня	1		
	Участие в проведении оценочных процедур			приказ
	- организатор ОО	1		
	- организатор в аудитории	0,5		
	- тех.специалист	0,5		
	- эксперт	0,5		
	<b>Итого по 6 критерию</b>	<b>8,5 баллов</b>		
<b>7</b>	<b>Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы</b>			
	- разработка ООП	1		

	- ведение внеурочной деятельности (за каждый 1 час в неделю, кол-во часов за месяц)	от 0,5 до 4			Расписание занятий, журналы
	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий по предмету				План-конспект мероприятия, подписанный завучем
	-школьного уровня	0,5			
	-городского уровня	1			
	-краевого уровня	1,5			
	Работа с одаренными детьми (за сеткой тарификационных часов)	0,5			программа, график занятий
	Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими учащимися	0,5			Журнал индивидуальных занятий
<b>Итого по 7 критерию</b>		<b>7,5 баллов</b>			
<b>8</b>	<b>Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы</b>				
	Использование здоровьесберегающих технологий на уроках	0,5			зарядка, физминутки, коктейли
	Отсутствие травм на урочных и внеурочных занятиях	0,5			
	Организация горячего питания - охват 85% и выше	0,5			табель
<b>Итого по 8 критерию</b>		<b>1,5 балла</b>			
<b>9</b>	<b>Работа с детьми из социально – неблагополучных семей</b>				
	Эффективность работы с обучающимися из неблагополучных семей (их отсутствие)	0,5			
<b>Итого по 9 критерию</b>		<b>0,5 балла</b>			
<b>10</b>	<b>Создание элементов образовательной инфраструктуры</b>				
	Образцовое содержание кабинета ( санитарное состояние, сохранность материально-технической базы)	0,5			Паспорт кабинета
	Качественное дежурство по школе (учителя)	0,5			
	Работа за рамками функционала	0,5			
	Работа по подготовке школы к новому учебному году (не входящая в должностные обязанности)	0,5			
	Отсутствия листков нетрудоспособности	0,5			
	Выпуск качественной тематической стенгазеты	0,5			Тема, дата
	Подготовка материалов для школьного сайта	0,5			Тема, дата
<b>Итого по 10 критерию</b>		<b>3,5 балла</b>			
<b>Всего по всем критериям</b>		<b>35 баллов</b>			

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« \_ » \_\_\_\_\_ 20 г. \_\_\_\_\_

(Подпись) (Ф.И.О. работника)

Принято « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г. \_\_\_\_\_

(Подпись (Ф.И.О. члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников учреждения)

# Показатели эффективности деятельности административно-управленческого персонала

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы заместителя руководителя

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

(указывается период работы)

	<i>Наименование критерия и обозначение показателя</i>	<i>Утверждено (в баллах)</i>	<i>Выполнено</i>		
			<i>Оценка работ ника</i>	<i>Оценка комис сии</i>	<i>Прилагаемые материалы</i>
<b>1.</b>	<b>Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования</b>				
	Отсутствие предписаний надзорных органов.	2			мониторинг
	Отсутствие обоснованных жалоб.	2			
	Разработка образовательной программы учреждения и плана мероприятий по ее реализации в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами	1			программа
	Заместителем разработаны в течение года методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего использования.	1			пособия
<b>Итого по 1 критерию</b>		<b>6 баллов</b>			
<b>2.</b>	<b>Обеспечение качества и доступности образования. Результаты государственной итоговой аттестации.</b>				
	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки (значение показателя: равен или выше по сравнению с предыдущим периодом)	1			справка
	- доля учащихся, охваченных предпрофильной подготовкой, в общей численности обучающихся 8-9 классов, доля выпускников общеобразовательного учреждения, охваченных профильным обучением, в общей численности обучающихся старшей ступени обучения.	1			справка
	Доля выпускников общеобразовательных учреждений, не сдавших ГИА по обязательным предметам, в общей численности выпускников общеобразовательного учреждения (значение показателя равен или меньше в сравнении с предыдущим периодом).	2			мониторинг
	Доля выпускников общеобразовательных учреждений, не сдавших единый государственный экзамен по обязательным предметам, в общей численности выпускников общеобразовательного учреждения (значение показателя равен или меньше в сравнении с предыдущим периодом).	2			мониторинг
	Высокий уровень организации аттестации педагогов школы.	1			
<b>Итого по 2 критерию</b>		<b>7 баллов</b>			
<b>3.</b>	<b>Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования</b>				
	Охват детей, посещающих образовательное учреждение, программами дополнительного образования составляет более 50 процентов.	1			информация
	Победа и призовое место в краевых, участие во всероссийских мероприятиях от общеобразовательного учреждения (всероссийская олимпиада школьников, смотры, конкурсы, фестивали, слеты, соревнования, проводимые в области образования), по курируемым направлениям	2			Грамоты, дипломы

	Победа и призовое место во всероссийских мероприятиях от <b>общеобразовательного учреждения</b> (всероссийская олимпиада школьников, смотры, конкурсы, фестивали, слеты, соревнования, проводимые в области образования) по курируемым направлениям	3			Грамоты, дипломы
<b>Итого по 3 критерию</b>		<b>6 баллов</b>			
<b>4</b>	<b>Информационная открытость деятельности образовательного учреждения</b>				
	Наличие информации на сайте образовательного учреждения по курируемым направлениям	1			Информация
	Размещение на сайте образовательного учреждения:				
	- локальных актов, в том числе регулирующих оплату труда работников	1			Информация на сайте
	-результатов деятельности образовательного учреждения	1			Информация на сайте
	- подготовка информации для публичных докладов руководителя	1			Информация на сайте
	- реализации программ мониторингов; ведение мониторинга по повышению качества образования	1			Информация на сайте
<b>Итого по 4 критерию</b>		<b>5 баллов</b>			
<b>5.</b>	<b>Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов</b>				
	Отсутствие вакансий.	2			Информация
	Укомплектованность образовательного учреждения молодыми педагогическими кадрами составляет не менее 30%	1			
<b>Итого по 5 критерию</b>		<b>3 балла</b>			
<b>6.</b>	<b>Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей</b>				
	Выполнение норм питания	1			мониторинг
	Снижение заболеваемости.	1			мониторинг
	Отсутствие травматизма.	1			мониторинг
<b>Итого по 6 критерию</b>		<b>3 балла</b>			
<b>Всего по всем критериям</b>		<b>30 баллов</b>			

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г. \_\_\_\_\_  
(Подпись) (Ф.И.О. работника)

Принято «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г. \_\_\_\_\_  
(Подпись) (Ф.И.О. члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников учреждения)

## V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательного учреждения

5.1. Аттестация педагогических работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276; Положением о формах и процедурах проведения аттестации



педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края, утвержденным приказом министерства образования Ставропольского края от 24 декабря 2009 года № 843-пр

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.3. Требования к уровню образования педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.4. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при:

- увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

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

- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.6. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательное учреждение не вправе:

- а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

- б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда

которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным [справочником](#) работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным [справочником](#) должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от [Единого реестра](#) ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.7. Руководитель образовательного учреждения проверяет документы об образовании не педагогических работников и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы).

Ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательного учреждения несет их руководитель.

## VI. Порядок исчисления

заработной платы педагогическим работникам образовательного учреждения

6.1. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им

ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

6.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

6.3. Тарификационные списки учителей ежегодно утверждаются руководителем образовательного учреждения.

## VII. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы

фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

7.2. Директор школы в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Обучающиеся общеобразовательного учреждения и дополнительного образования для одаренных детей	<b>0,017</b>	<b>0,023</b>	<b>0,03</b>

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения. Изменения и дополнения вступают в силу с момента их утверждения директором школы и согласования с профсоюзной организацией школы.

### **VIII. Порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях**

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2

Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физ.воспитания)
Руководитель физ.воспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре

Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
---	---

Согласовано:  
 Председатель ППО  
 Т.А. Безуглая  
 20\_\_ г.



Утверждено:  
 Директор МБОУ СОШ № 4  
 Е.С. Савченко  
 20\_\_ г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
 о порядке работы с персональными данными  
 работников муниципального общеобразовательного учреждения

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.
- 1.2. Данное положение определяет понятия, общие требования и порядок персонального учета на предприятии.

**2. ПОНЯТИЕ И ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ ПЕРСОНАЛЬНОГО УЧЕТА В ШКОЛЕ**

2.1. Под персональным учетом (обработкой персональных данных работника) понимается порядок получения, хранения, комбинирования, передачи или любое другое использование персональных данных работника, а также их гарантии и защита.

Персональные данные работника – это информация, необходимая школе в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

2.2. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина при получении и обработке персональных данных работника в школе должны соблюдаться следующие общие требования:

2.2.1. Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества.

2.2.2. При определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника школа руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

2.2.3. Все персональные данные работника учреждение получает у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом не менее чем за три дня до момента, когда предприятию необходимо получить такие данные, и от работника должно быть получено письменное согласие. Работник обязуется предоставить свое письменное согласие на получение школой своих персональных данных у третьей стороны в течение трех дней с момента получения уведомления от школы.

2.2.4. Школа не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со статьей 24 Конституции Российской Федерации школа вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия.

2.2.5. Школа не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.2.6. При принятии решений, затрагивающих интересы работника, школа не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения.

2.2.7. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена школой за счет собственных средств в порядке, установленном федеральным законом.

2.2.8. Работники и их представители должны быть ознакомлены под расписку с документами учреждения, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

2.2.9. Работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны.

### **3. ПОРЯДОК ХРАНЕНИЯ, ИСПОЛЬЗОВАНИЯ И ПЕРЕДАЧИ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ**

3.1. Персональные данные работников вместе с необходимыми документами, согласно трудовому законодательству, передаются на хранение в отдел кадров. Порядок хранения и использования устанавливается с соблюдением требований Трудового кодекса РФ и определяется внутренними инструкциями школы.

3.2. Передача персональных данных работника школы осуществляется при соблюдении следующих требований.

3.2.1. Школа не имеет права:

- сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, установленных федеральным законом.

- сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия.

- запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции.

3.2.2. Школа обязана предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном федеральными законами.

3.2.3. Школа осуществляет передачу персональных данных работника в пределах своей школы в соответствии с локальным нормативным актом школы, с которым работник должен быть ознакомлен под расписку.

3.2.4. Школа разрешает доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций.

3.2.5. Школа может передать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

### **4. ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ И ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ, ХРАНЯЩИХСЯ В УЧРЕЖДЕНИИ**

4.1. В целях обеспечения защиты персональных данных работники имеют право на:

- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных; свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;



- определение своих представителей для защиты своих персональных данных; доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;
- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований настоящего Положения. При отказе работник имеет право заявить в письменной форме отделу персонала учреждения о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;
- требование об извещении школой всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;
- обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия учреждения при обработке и защите его персональных данных.



Согласовано:

Председатель ППО

Т.А. Безуглая  
20\_\_ г.



Утверждено:

Директор МБОУ СОШ № 4

Е.С. Савченко  
20\_\_ г.

ФОРМА  
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 4 г.Ессентуки

Трудовой договор № \_\_\_\_\_

г.Ессентуки

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Гражданин(ка)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ года рождения, проживающий(ая)

(место регистрации и место жительства)

паспорт № \_\_\_\_\_, выдан « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_, ИНН \_\_\_\_\_,

страховое пенсионное свидетельство, именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с одной стороны и Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 4 г. Ессентуки, именуемое в дальнейшем «Работодатель», ИНН 2626026070, КПП 262601001, ОКПО 51994930, ОГРН 1022601224348, еевив лице директора школы **Савченко Евгения Сергеевича**, действующей на основании Устава школы, с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», заключили настоящий договор о нижеследующем:

**1. Предмет трудового договора:**

1.1. По настоящему трудовому договору Работник обязуется выполнить обязанности по должности \_\_\_\_\_ с подчинением трудовому распорядку учреждения, а Работодатель обязуется обеспечить Работнику необходимые условия работы, своевременную выплату заработной платы, необходимые социально-бытовые условия в соответствии с действующим законодательством, локальными нормативными актами, коллективным договором и настоящим трудовым договором.

1.2. Работа у Работодателя является для Работника: \_\_\_\_\_ (основной, по совместительству)

### 1.3. Настоящий трудовой договор заключается на:

\_\_\_\_\_

неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения

\_\_\_\_\_

определенной работы с указанием причины (основания) заключения Срочного Трудового договора

\_\_\_\_\_

в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации

1.4. Настоящий трудовой договор вступает в силу с " \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

1.5. Дата начала работы " \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

1.6. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью \_\_\_\_\_ месяца (недель, дней) с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе согласен.

## 2.Общее положение:

2.1.Трудовой договор заключается:

2.1.1.С \_\_\_\_\_ в соответствии с гражданским законодательством РФ, трудовым законодательством РФ, Постановлениями правительства, и другими нормативными актами, общими требованиями и нормативными документами.

2.1.2.Срок действия договора \_\_\_\_\_.

## 3.Права и обязанности сторон

3.1.Права работника: имеет право пользоваться всей необходимой для работы информацией и документацией учреждения, вносит предложения по улучшению работы, внедрению передового опыта, принимает участие в работе совещаний, проводимых в учреждении, на которых рассматриваются вопросы, относящиеся к компетенции занимаемой должности, принимает решения в пределах своей компетенции.

3.2.Обязанности работника:

- обеспечение достоверного учёта и отчетности,
- выполнять работу в соответствии с действующим гражданским, трудовым законодательством и другими нормативными актами,
- выполнять работу по должности

\_\_\_\_\_ в соответствии с должностной инструкцией,

- систематически повышать профессиональную квалификацию,
- добросовестно выполнять распоряжения директора учреждения,
- соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего распорядка учреждения, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности,
- бережно относиться к имуществу учреждения, а также к собственности других работников,
- немедленно ставить в известность администрацию о случаях хищения и порчи имущества учреждения,
- не разглашать сведения, составляющие служебную тайну, сохранять конфиденциальность, полученной от других сотрудников, информации,
- полностью выполнять условия и требования трудового договора.

3.3.Обязанности работодателя:

3.3.1.Организовывать труд работника, создавать условия для безопасности и эффективного труда, своевременно выплачивать обусловленную трудовым договором заработную плату.

3.3.2.Обеспечить безопасные условия и охрану труда на рабочем месте с предоставлением компенсации работнику за тяжёлые работы и работы с вредными или опасными условиями труда.

## 4.Режим работы, время отдыха и социально-бытовые условия

4.1.Особенности рабочего времени -**согласно правил внутреннего трудового распорядка.**

4.2.Работнику устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск общей продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней. (Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 274, в соответствии со ст. 334 ТК РФ).

4.3. Работник имеет право на получение денежной компенсации за отпуск пропорционально отработанному времени при прекращении настоящего трудового договора.

4.4. Социально-бытовые условия, в том числе связанные со спецификой работы на общих основаниях в соответствии с Коллективным договором.

4.5. Работник выполняет трудовые обязанности, обусловленные должностной инструкцией и настоящим договором.

## **5. Оплата труда**

5.1. За выполнение обязанностей, предусмотренных настоящим договором, работнику устанавливаются:

5.1.1. Оклад, надбавки и прочие денежные выплаты:

- должностной оклад – \_\_\_\_\_ ;

выплаты компенсационного характера:

- за классное руководство \_\_\_\_\_

- за проверку письменных работ \_\_\_\_\_

- за заведование учебными кабинетами

\_\_\_\_\_

- за руководство МО

\_\_\_\_\_

- за вредные условия труда

\_\_\_\_\_

выплаты стимулирующего характера:

- за сложность и напряженность труда \_\_\_\_\_

- за почетное звание, ведомственный нагрудный знак

\_\_\_\_\_

- за непрерывный стаж \_\_\_\_\_

- вознаграждение за выполнение функций классного руководителя

\_\_\_\_\_

- за качество выполненных работ

\_\_\_\_\_

- за работу не входящую в круг основных должностных обязанностей

Итого оплата труда по трудовому договору – согласно штатному расписанию.

5.1.2. Премии, согласно «Положению о премировании».

## **6. Ответственность сторон**

6.1. Работник несёт ответственность в соответствии с законодательством:

6.1.1. За невыполнение или нарушение обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором-контрактом

6.1.2. За ущерб, причинённый работодателю виновными действиями, бездействием работника

6.2. Работодатель несёт ответственность в соответствии с законодательством:

6.2.1. За нарушение или невыполнение обязательств по настоящему трудовому договору.

6.2.2. За причинение здоровью работника вреда в связи с увечьем или профзаболеванием.

## **7. Иные условия трудового договора**

7.1. При индексации заработной платы работникам бюджетной сферы заработная плата «Работника» индексируется в том же размере.

7.2. Условия трудового договора могут быть изменены только по согласию сторон.

7.3. Настоящий трудовой договор составлен в двух экземплярах, один остаётся у «Работника», второй у «Учреждения».

7.4. Трудовой договор вступает в силу \_\_\_\_\_.

7.5. Работник в период действия настоящего трудового договора подлежит социальному страхованию и социальному обеспечению, в соответствии с действующим законодательством.

## **8. Особые условия труда**

8.1. Стороны принимают обязательства не разглашать условия настоящего трудового договора без обоюдного согласия.

8.2. Споры, возникающие между сторонами, заключившими трудовой договор, разрешаются путем непосредственных переговоров между ними. Если спор не будет урегулирован, то он подлежит разрешению в судебном порядке.

8.3. Все условия работы Работника и его взаимоотношения с Учреждением регламентируются настоящим трудовым договором и действующим законодательством.

### 9. Изменение, продление и прекращение трудового договора

9.1. Настоящий трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, а также в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

9.2. Изменение условий трудового договора, его продление и прекращение возможно по согласованию сторон в любое время. -----

### 10. Прочие условия

10.1. Настоящий трудовой договор составлен в двух экземплярах: по одному для каждой из сторон и считается действительным только при наличии подписей обеих сторон: Работника и Учреждения, заверенных печатью последнего.

10.2. Прием на работу Работника оформляется приказом директора учреждения.

### 11. Реквизиты и подписи сторон

#### Работодатель

Муниципальное бюджетное  
общеобразовательное учреждение средняя  
общеобразовательная школа № 4 г.Ессентуки  
357600, Ставропольский край, г.Ессентуки,  
ул.Октябрьская, 419

р/с 40204810300000000640  
УФК по СК ( МФ СК ОКИБ  
города-курорта Ессентуки)  
БИК 040702001  
тел. 8(879-34) 2-09-44

Директор

\_\_\_\_\_ Е.С. Савченко

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

М.П.

#### Работник

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ г.р.  
Проживающий(ая)

\_\_\_\_\_  
паспорт № \_\_\_\_\_,  
выдан « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ года

\_\_\_\_\_  
СНИЛС \_\_\_\_\_,  
ИНН \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(подпись)  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. работника, подпись)  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г

Во исполнение ст.68 ТК РФ работник ознакомлен с действующими в учреждении локальными нормативными актами: Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, Положениями об оплате труда и материальном стимулировании.

« Ознакомлен » \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

№ \_\_\_\_\_ к трудовому договору № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ г.

г. Ессентуки

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 4 г.Ессентуки, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора школы Савченко Евгения Сергеевича, действующей на основании Устава школы, "Работодатель", с одной стороны, и

(Ф.И.О. Работника полностью)

именуемый(ая) в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Раздел (абзацы, пункты) трудового договора изложить в следующей редакции:

"За выполнение трудовой функции работнику устанавливаются:

- оклад в размере \_\_\_\_\_ рублей;

**выплаты компенсационного характера:**

- за классное руководство \_\_\_\_\_

- проверку письменных работ \_\_\_\_\_

- за заведование учебными кабинетами \_\_\_\_\_

- за руководство МО \_\_\_\_\_

- за вредные условия труда \_\_\_\_\_

**выплаты стимулирующего характера:**

- за сложность и напряженность труда \_\_\_\_\_

- за почетное звание, ведомственный нагрудный знак

- вознаграждение за выполнение функций классного руководителя

- за качество выполненных работ

- за работу не входящую в круг основных должностных обязанностей

2. Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй - у Работника.

РАБОТОДАТЕЛЬ

РАБОТНИК

Директор

\_\_\_\_\_ Е.С. Савченко

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ Ф.И.О. работника, подпись

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

М.П.

ФИО работника \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

**УВЕДОМЛЕНИЕ**  
об изменениях обязательных условий трудового договора в части  
условий оплаты труда

Уважаемый(ая) \_\_\_\_\_

В соответствии со статьёй 74 Трудового Кодекса Российской Федерации и во исполнение приказа министерства образования Ставропольского края № 536-пр от 28 июня 2011 года «О внесении изменений в Приказ министерства образования Ставропольского края от 29 сентября 2008 г. № 886-пр «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений образования», доводим до Вашего сведения о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора в части оплаты труда.

В связи с этим предупреждаем Вас о том, что с \_\_\_\_\_.\_\_\_\_. \_\_\_\_\_ г. должностной оклад в соответствии с Вашей квалификационной категорией будет составлять \_\_\_\_\_ руб. \_\_\_\_ коп.

На основании вышеизложенного в трудовой договор заключенный с Вами \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_ будут внесены изменения условий трудового договора в части касающейся заработной платы.

Директор

Е.С. Савченко

С уведомление ознакомлен (а) \_\_\_\_\_

(подпись)

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ год

На внесение изменений в Трудовой договор

согласен (а) \_\_\_\_\_

(подпись)

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ год

СОГЛАШЕНИЕ  
О СОВМЕЩЕНИИ ДОЛЖНОСТЕЙ № \_\_\_\_\_

к трудовому договору № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ г.

г. Ессентуки

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 4 г. Ессентуки, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора школы Савченко Евгения Сергеевича, действующей на основании Устава школы, "Работодатель", с одной стороны, и

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. Работника полностью)

Именуемый(ая) в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили настоящее Соглашение о совмещении должностей:

1. В течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с основной работой Работник в период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ обязуется выполнять дополнительную работу по должности \_\_\_\_\_

в соответствии с должностной инструкцией, являющейся приложением к настоящему Соглашению.

2. За совмещение должностей Работнику устанавливается ежемесячная надбавка (доплата) в размере \_\_\_\_\_.

РАБОТОДАТЕЛЬ

РАБОТНИК

Директор

\_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. Е.С. Савченко

\_\_\_\_\_  
Ф.И.О. работника, подпись

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

М. П.



## УВЕДОМЛЕНИЕ

Уважаемый(ая)

Во исполнение Плана мероприятий поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ессентуки, утверждённым Главой города Ессентуки; Положением об оплате труда Работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 4, утвержденным приказом по школе \_\_\_\_\_ доводим до Вашего сведения о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора в части: изменения условий оплаты труда с \_\_\_\_\_ г.

В случае Вашего несогласия на работу в соответствии с новыми условиями трудового договора Вам будут предложены другие вакантные должности.

При отказе от предложенной работы трудовой договор будет прекращен в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Директор МБОУ СОШ № 4 \_\_\_\_\_ Е.С. Савченко  
(подпись)

С уведомлением ознакомлен(а) \_\_\_\_\_  
(подпись)

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

На внесение изменений в Трудовой договор  
согласен(а) \_\_\_\_\_  
(подпись)

не согласен(а) \_\_\_\_\_  
(подпись)

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

Уведомление вручено в присутствии членов комиссии:

\_\_\_\_\_

Безуглая Т.А. \_\_\_\_\_

Коняева И.И. \_\_\_\_\_



Согласовано:  
 Председатель ППО  
 Т.А. Безуглая  
 20\_\_ г.



Утверждено:  
 Директор МБОУ СОШ № 4  
 Е.С. Савченко  
 20\_\_ г.

ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТКА

Организация: МБОУ СОШ № 4

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА

Согласовано с ПК Протокол № 12 от 15.11.2018 г.

ФИО  
 Организация:  
 Подразделение:

К выплате:  
 Должность:  
 Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
<b>Начислено:</b>						<b>Удержано:</b>		
Оплата по окладу <i>Оклад: 13 699,5</i>						НДФЛ		
Больничный						Профсоюзные взносы <i>Процент профсоюзных взносов: 1</i>		
Больничный за счет работодателя						<b>Выплачено:</b>		
						Выплата зарплаты 4 от 08.02.19		
						Выплата аванса 9 от 22.02.19		

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:  
 Вычетов на детей:



Согласовано:

Председатель ППО

Т.А. Безуглая

20\_\_ г.

Утверждено:

Директор МБОУ СОШ № 4

Е.С. Савченко

20\_\_ г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

о выделении материальной помощи членам профсоюза,  
работникам МБОУСОШ № 4.

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение основывается на действующих нормах, содержащихся в конституции РФ, КЗоТ, Законе РФ «Об образовании», Уставе образовательного учреждения.

Настоящее Положение вводится с целью обеспечения социальных гарантий работникам образовательного учреждения.

Фонд материальной помощи создается из средств отчислений профсоюзных взносов работников ОУ.

Материальная помощь может быть выделена в связи с трудным финансовым положением работника при подаче им заявления.

Материальная помощь может быть выделена при наличии средств фонда материальной помощи.

Материальная помощь может быть выделена по решению профсоюзного комитета.

Материальная помощь может быть выделена в виде денежных средств, а также товарами народного потребления, продуктами питания, путевками для лечения работников и их детей.

1.2. Ответственность за соблюдение данного Положения возлагается на председателя ПК Профсоюза.

### II. Виды материальной помощи

2.1. Каждый член первичной организации Профсоюза МБОУСОШ№4 имеет право на материальную помощь в следующих случаях:

- на погребение близких родственников (супруг, супруга, родители, дети);
- на компенсацию дорогостоящих медикаментов, обследование;
- на оплату операций (кроме протезирования зубов);
- при выходе на пенсию;
- по случаю трудового увечья;
- по случаю юбилейной даты (50 лет, 55 лет (женщина), 60 лет (мужчина) и каждые последующие 5 лет);
- при увольнении по сокращению штатов или в связи с ликвидацией учреждения;
- по случаю пожара и других стихийных бедствий;
- в случае кражи имущества;
- при материальных затруднениях;
- на оздоровление;
- юбилейные даты образовательного учреждения.

### **III. Право на материальную помощь имеют:**

3.1. Материальная помощь предоставляется одному члену профсоюза один раз в календарный год.

3.2. При получении санаторно-курортной путевки в течении календарного года материальная помощь предоставляется в исключительных случаях (юбилей, смерть близких родственников, операции, пожар).

3.3. Материальная помощь может быть оказана любому нуждающемуся члену профсоюза по одному или нескольким видам пособий при условии, что он является:

- членом профсоюзной организации, имеет общий профсоюзный стаж не менее 3-х лет и состоит на учете в первичной организации района не менее 3-х месяцев,
- неработающим членом профсоюза (ветеран труда, состоит на учете в Совете ветеранов, в первичной профсоюзной организации и ушел на пенсию из учреждения образования района, при наличии профсоюзного билета и учетной карточки.

При выходе члена профсоюза на пенсию по возрасту пособие выдается при условии стажа членства в профсоюзе не менее 15 лет и оставлении им рабочего места.

- При выходе на пенсию по инвалидности пособие выдается при условии оставления рабочего места.

### **IV. Документы, дающие право на получение материальной помощи**

4.1. Материальная помощь выдается только по ходатайству первичной профсоюзной организации и личному заявлению, при наличии профсоюзного билета, паспорта работника.

4.2. Денежная сумма выдается по расходному ордеру, к акту прикладываются товарные и кассовые чеки.

4.3. Для получения вышеуказанных пособий представляются:

- на погребение – копию свидетельства о смерти,
- на компенсацию дорогостоящих медикаментов – документ от врача (выписка с рекомендациями), товарный и кассовый чеки на препараты не дешевле 400 рублей и выданные в течение квартала,
- на оплату операций – счет или любой другой документ, заверенный врачом с указанием диагноза и стоимости медицинских услуг, договор,
- при выходе на инвалидность – решение ВТЭК, выписка приказа по организации,
- по случаю трудового увечья – решение ВТЭК, акт из организации,
- по случаю пожара и других стихийных бедствий – справка из ЖЭУ, СВПЧ,
- на оплату адвокатских услуг – ходатайство профсоюзной организации, счет или любой другой документ с указанием стоимости услуг, заверенный нотариально,
- в случае кражи – акт организации, справка УВД.

4.4. Материальная помощь выдается лично члену Профсоюза.

### **V. Размеры материальной помощи**

5.1. При определении размера материальной помощи учитывается: состав семьи, наличие иждивенцев, заработная плата, жилищные условия, состояние здоровья, стаж работы и т.д., что должно быть указано в выписке из протокола заседания профкома учреждения образования.

5.2. Настоящее Положение гарантирует следующие размеры материальной помощи:

- на погребение близких родственником (супруг, супруга, дети) – 1000 руб., (родители) – 500 руб.
- на погребение работника члена профсоюза – от 1500 до 5000 руб.,
- на приобретение дорогостоящих медикаментов, обследований и операции для работника – до 70% стоимости, но не более 5000 руб.
- на приобретение дорогостоящих медикаментов и оплату операций детей работников – от 10% до 50% стоимости, но не более 5000 руб.,
- при выходе на пенсию по инвалидности – 500 руб.,
- по случаю трудового увечья – от 500 руб. (в зависимости от степени тяжести),

- на оплату адвокатских услуг в случае защиты своих профессиональных интересов – от 10% до 50 % стоимости,
- в случае кражи имущества – от 2000 руб. до 5000 руб.,
- юбилейные даты – 50 лет – 500 руб., 55 (жен.), 60 (муж.) и каждые последующие 5 лет от 500 руб. до 2000 руб.,
- материальное затруднение – 300 руб. – 3000 руб.,
- юбилейные даты учреждения – от 1000 руб. до 2000 руб.,

## **VI. Заключительные положения**

6.1. Настоящее Положение действительно для всех членов первичной организации Профсоюза МБОУ СОШ № 4.

6.2. В особых случаях (малая сумма профсоюзных отчислений из-за малочисленности организации, отсутствие на счете средств, большая сумма выплат) выплаты по ходатайству первичной профсоюзной организации производить за счет средств Профсоюза с удержанием 13% подоходного налога.

6.3. Контроль за деятельностью Положения принадлежит ревизионной комиссии. Отчет об использовании средств материальной помощи проводится один раз в год на собрании председателей первичных профсоюзных организаций.



**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий и должностей, работа в которых дает право на повышение оплаты труда работникам в связи с вредными условиями труда, в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации и по результатам отчета проведения специальной оценки условий труда от 24 декабря 2015г.

№ п/п	Вид производства (работы)	Наименование структурного подразделения	Наименование профессии, должности	Размер доплаты
<b>Должностной оклад работникам в общеобразовательной школе, повышается – на 4 процента</b>				
1	Способствует развитию и деятельности детских общественных организаций. Организует каникулярный отпуск. Проводит работу по подбору и подготовке руководителей первичных коллективов детских организаций.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	Старший вожатый	В соответствии с тарифным окладом
2	Планирует и организует жизнедеятельность обучающихся и осуществляет их воспитание. Проводит повседневную работу, обеспечивающую создание условий для социально-психологической реабилитации, социальной и трудовой адаптации обучающихся.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	Воспитатель группы продленного дня	В соответствии с тарифным окладом
3	Осуществляет обучение и воспитание обучающихся с учетом специфики курсов основ безопасности жизнедеятельности. Совместно с организациями здравоохранения организует проведение медицинского обследования юношей допризывного и призывного возрастов для приписки их к военкоматам. Ведет учет военнообязанных в школе и представляет соответствующие отчеты в военкомат. Организует занятия по ГО. Участвует в обеспечении функционирования школы при возникновении различных чрезвычайных ситуаций.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	Преподаватель – организатор ОБЖ	В соответствии с тарифным окладом
4	Осуществляет обучение и воспитание обучающихся с учетом специфики преподаваемого предмета. Обеспечивает уровень подготовки обучающихся, соответствующий требованиям государственного	Преподаватели	Учитель русского языка и литературы	В соответствии с тарифным окладом

	образовательного стандарта, и несет ответственность за реализацию не в полном объеме. Обеспечивает охрану здоровья обучающихся во время пребывания в школе.			
5	Осуществляет обучение и воспитание обучающихся с учетом специфики преподаваемого предмета. Обеспечивает уровень подготовки обучающихся, соответствующий требованиям государственного образовательного стандарта, и несет ответственность за реализацию не в полном объеме. Обеспечивает охрану здоровья обучающихся во время пребывания в школе.	Преподаватели	Учитель математики	В соответствии с тарифным окладом
6	Осуществляет обучение и воспитание обучающихся с учетом специфики преподаваемого предмета. Обеспечивает уровень подготовки обучающихся, соответствующий требованиям государственного образовательного стандарта, и несет ответственность за реализацию не в полном объеме. Обеспечивает охрану здоровья обучающихся во время пребывания в школе.	Преподаватели	Учитель химии	В соответствии с тарифным окладом
7	Осуществляет обучение и воспитание обучающихся с учетом специфики преподаваемого предмета. Обеспечивает уровень подготовки обучающихся, соответствующий требованиям государственного образовательного стандарта, и несет ответственность за реализацию не в полном объеме. Обеспечивает охрану здоровья обучающихся во время пребывания в школе.	Преподаватели	Учитель биологии	В соответствии с тарифным окладом
8	Осуществляет обучение и воспитание обучающихся с учетом специфики преподаваемого предмета. Обеспечивает уровень подготовки обучающихся, соответствующий требованиям государственного образовательного стандарта, и несет ответственность за реализацию не в полном объеме. Обеспечивает охрану здоровья обучающихся во время пребывания в школе.	Преподаватели	Учитель истории	В соответствии с тарифным окладом
9	Осуществляет обучение и воспитание обучающихся с учетом специфики преподаваемого предмета. Обеспечивает уровень подготовки обучающихся, соответствующий требованиям государственного образовательного стандарта, и несет ответственность за реализацию не в полном объеме. Обеспечивает охрану здоровья обучающихся во время пребывания в школе.	Преподаватели	Учитель начальных классов	В соответствии с тарифным окладом
10	Осуществляет обучение и воспитание обучающихся с учетом специфики преподаваемого предмета. Обеспечивает уровень подготовки	Преподаватели	Учитель географии	В соответствии с тарифным окладом

	обучающихся, соответствующий требованиям государственного образовательного стандарта, и несет ответственность за реализацию не в полном объеме. Обеспечивает охрану здоровья обучающихся во время пребывания в школе.			
11	Осуществляет обучение и воспитание обучающихся с учетом специфики преподаваемого предмета. Обеспечивает уровень подготовки обучающихся, соответствующий требованиям государственного образовательного стандарта, и несет ответственность за реализацию не в полном объеме. Обеспечивает охрану здоровья обучающихся во время пребывания в школе.	Преподаватели	Учитель физики	В соответствии с тарифным окладом
12	Осуществляет обучение и воспитание обучающихся с учетом специфики преподаваемого предмета. Обеспечивает уровень подготовки обучающихся, соответствующий требованиям государственного образовательного стандарта, и несет ответственность за реализацию не в полном объеме. Обеспечивает охрану здоровья обучающихся во время пребывания в школе.	Преподаватели	Учитель иностранного языка	В соответствии с тарифным окладом
13	Осуществляет обучение и воспитание обучающихся с учетом специфики преподаваемого предмета. Обеспечивает уровень подготовки обучающихся, соответствующий требованиям государственного образовательного стандарта, и несет ответственность за реализацию не в полном объеме. Обеспечивает охрану здоровья обучающихся во время пребывания в школе.	Преподаватели	Учитель физической культуры	В соответствии с тарифным окладом
14	Осуществляет обучение и воспитание обучающихся с учетом специфики преподаваемого предмета. Обеспечивает уровень подготовки обучающихся, соответствующий требованиям государственного образовательного стандарта, и несет ответственность за реализацию не в полном объеме. Обеспечивает охрану здоровья обучающихся во время пребывания в школе.	Преподаватели	Учитель технологии	В соответствии с тарифным окладом
15	Осуществляет обучение и воспитание обучающихся с учетом специфики преподаваемого предмета. Обеспечивает уровень подготовки обучающихся, соответствующий требованиям государственного образовательного стандарта, и несет ответственность за реализацию не в полном объеме. Обеспечивает охрану здоровья обучающихся во время пребывания в школе.	Преподаватели	Учитель ИЗО и черчения	В соответствии с тарифным окладом
16	Осуществляет обучение и воспитание	Преподаватели	Учитель	В



	обучающихся с учетом специфики преподаваемого предмета. Обеспечивает уровень подготовки обучающихся, соответствующий требованиям государственного образовательного стандарта, и несет ответственность за реализацию не в полном объеме. Обеспечивает охрану здоровья обучающихся во время пребывания в школе.		музыки	соответствии с тарифным окладом
17	Осуществляет обучение и воспитание обучающихся с учетом специфики преподаваемого предмета. Обеспечивает уровень подготовки обучающихся, соответствующий требованиям государственного образовательного стандарта, и несет ответственность за реализацию не в полном объеме. Обеспечивает охрану здоровья обучающихся во время пребывания в школе.	Преподаватели	Педагог дополнительного образования	В соответствии с тарифным окладом
18	Осуществляет обучение и воспитание обучающихся с учетом специфики преподаваемого предмета. Обеспечивает уровень подготовки обучающихся, соответствующий требованиям государственного образовательного стандарта, и несет ответственность за реализацию не в полном объеме. Обеспечивает охрану здоровья обучающихся во время пребывания в школе.	Преподаватели	Учитель ИВТ	В соответствии с тарифным окладом

СОГЛАСОВАНО

Специалист по охране труда

В. А. Герасименко



Обсуждено:

Председатель ППО

Т.А. Безуглая

20 \_\_ г.



Утверждено:

Директор МБОУ СОШ № 4

Е.С. Савченко

20 \_\_ г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей работников школы,

с ненормированным рабочим днем имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск

№ пп	Вид производства (работы)	Наименование структурного подразделения	Наименование профессии, должности (количество аналогичных РМ)	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)	Раздел, пункт Постановления Правительства РФ от 11.12.2002г. № 884
1	Нагрузка и работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени	Руководящий состав	Директор школы	5	п.1 Постановления правительства РФ от 11.12.2002г. №884
			Заместитель директора по ВР	5	п.1 Постановления правительства РФ от 11.12.2002г. №884
			Заместитель директора по УВР (3)	5	п.1 Постановления правительства РФ от 11.12.2002г. №884
			Заместитель директора по АХР	5	п.1 Постановления правительства РФ от 11.12.2002г. №884
2	Нагрузка и работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени	Служащие	Заместитель директора по финансово экономическим вопросам	5	п.1 Постановления правительства РФ от 11.12.2002г. №884
			Секретарь руководителя	3	п.1 Постановления правительства РФ от 11.12.2002г. №884

Специалист по охране труда

В.А. Герасименко

Секретарь

Н.И. Колесникова



Согласовано:

Председатель ППО

Т.А. Безуглая  
20\_\_ г.

Утверждено:

Директор МБОУ СОШ № 4

Е.С. Савченко  
20\_\_ г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### **о продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4.**

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и локальными актами учреждения.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1. Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю следующим работникам:

- педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, вожатым;
- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;

2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю:

- учителям 1-11 классов

3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

30 часов в неделю:

- воспитателям в школах - группах продленного дня

4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностям режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, утвержденными в установленном порядке.

5. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

6. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

7. Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

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

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

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

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

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

9. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей школы устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

При установлении учителям и преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации 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.

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

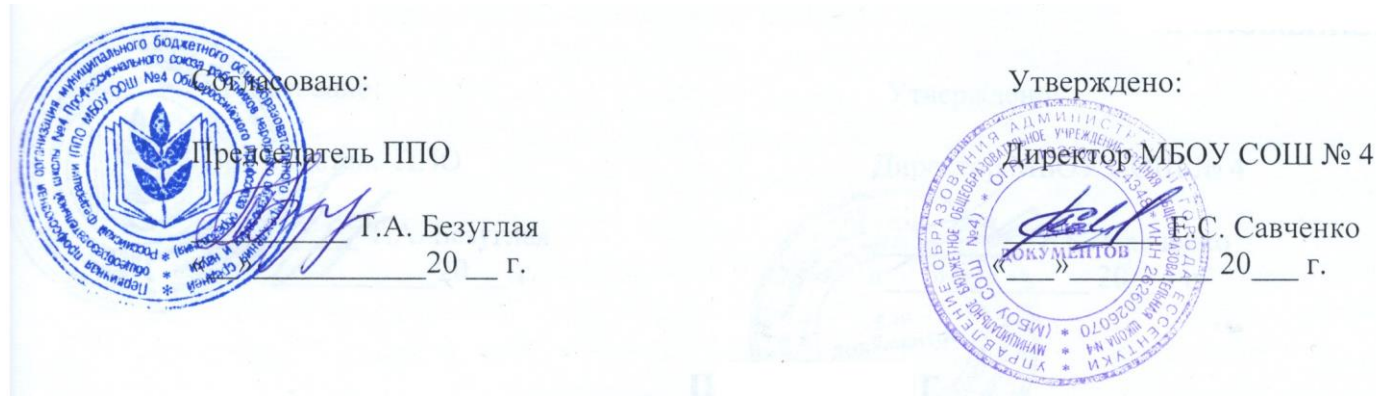
Пределный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и МКУ «ИМЦ работников образования» города Эссентуки) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на I ставку заработной платы.

При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями (преподавателями).

Верхний предел объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть определен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам в том же образовательном учреждении не установлен.



**Соглашение  
по охране труда администрации и профсоюзного комитета МБОУ СОШ № 4**

№ пп	Наименование мероприятий	Сроки исполнения	Ед. измерения	Количество	Стоимость работ тыс. руб.	Материальные затраты	Исполнители
1	Обучение по ОТ и проверка знаний требованиям ОТ руководителей и специалистов школы в обучающей лицензированной организации	апрель	чел	3	7 500,00	-	Филиал по КМВ государственного учреждения дополнительного профессионального образования «Ставропольский региональный ресурсный центр»
2	Приобретение моющих и обезвреживающих средств	ежегодно	чел.	Согласно карточек учета выдачи моющих средств	30 000,00	-	Заместитель директора по АХР
3	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на РМ в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии со СНиП 11-4 и СанПиН 2.4.2.2821-10	ежегодно	-	Согласно графика	120 000,00	-	Ответственный за электрохозяйство
4	Проведение в установленном порядке обязательных периодических медицинских	по графику	чел.	Согласно именного	56 000,00	-	Специалист по ОТ, председатель профкома, секретарь руководителя

	осмотров			списка			
5	Проведение в установленном порядке обязательного психиатрического освидетельствования	по графику	чел.	Согласно именного списка	118 000,00	-	Специалист по ОТ, председатель профкома, секретарь руководителя
6	Пропаганда и обучение навыкам здорового образа жизни, требованиям охраны труда обучающихся	постоянно	-	-	-	-	Заместители директора, педагогические работники и преподаватели
7	Своевременное приобретение сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ	ежегодно	чел.	20	66 000,00	-	Заместитель директора по АХР
8	Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве	по графику	чел.	2	При наличии финансирования	-	Специалист по охране труда
9	Замена деревянных оконных рам и дверей в проходе школы на пластиковые оконные пакеты	по графику	чел.	бригада	При наличии финансирования	-	Сторонняя организация по договору
10	Приобретать нормативно-техническую, справочную литературу по охране труда	ежегодно	-	-	500.00	-	Специалист по охране труда Экономист
11	Нанесение на производственное оборудование и объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	август	-	-	500.00	-	Ответственный за электрохозяйство
12	Переработка и пересмотр инструкций по охране труда для педагогических работников, преподавателей, служащих, рабочих и на отдельные виды работ	Согласно Перечня	-	-	-	-	Руководители структурных подразделений
13	Организация и проведение производственного контроля, в порядке, установленном действующим законодательством	по графику	-	-	-	-	Комиссия по охране труда

Специалист по охране труда

СОГЛАСОВАНО

Заместитель директора по АХР

*Тек*

В.А. Герасименко

*[Handwritten signature]*

Ю.Г. Валов

Обсуждено:  
 Председатель ППО  
 Т.А. Безуглая  
 20 \_\_ г.



Утверждено:  
 Директор МБОУ СОШ № 4  
 Е.С. Савченко  
 20 \_\_ г.



**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ  
 ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА И СНИЖЕНИЮ УРОВНЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ  
 в МБОУ СОШ № 4**

Наименование мероприятий, где проводится	Объем и источники финансирования тыс. руб.			Срок выполнения мероприятия (месяц, квартал)	Ответственный за выполнение	Подразделения, привлекаемые для исполнения	Отметка о выполнении
	Всего	в том числе за счет					
		собственных средств	средств ФСС				
<b>1. Организационные мероприятия</b>							
Провести обучение и проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов школы	7 500.00	7 500.00	-	II квартал	Специалист по охране труда	Педагогические работники, преподаватели	
Провести обучение и проверку знаний соответствующих правил и норм по охране труда работников, выполняющих работы, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности труда	-	-	-	сентябрь	Специалист по охране труда Руководители структурных подразделений	Постоянно действующая комиссия по проверке знаний требований ОТ	
Организация обучения рабочих по оказанию первой помощи пострадавшим на				При наличии финансирования	Заместитель директора	Структурные подразделения	



производстве					по АХР		
Проведение инструктажей по охране труда с периодичностью, установленной соответствующими нормативными правовыми актами по охране труда:							
вводного				При поступлении на работу	Специалист по охране труда	Работники школы	
первичного, повторного				Не менее одного раза в 6 месяцев	Руководители структурных подразделений	Педагогические работники Преподаватели Служащие Рабочие	
внепланового				При получении травм, введении новых отраслевых, правил, локальных НПА, по приказу директора и т.д.	Руководители структурных подразделений	Работники школы	
целевого				При выполнении спецработ, убытии в командировку и на обучение, участие в субботниках, массовых мероприятиях и т.д.	Руководители структурных подразделений	Работники школы	
Обновить перечни профессий и должностей в соответствии, с которыми работники, занятые на работах с вредными (или) опасными условиями труда, имеют право на:							
повышение должностных окладов в связи с вредными условиями труда на РМ				I квартал	Специалист по охране труда	Педагогические работники, преподаватели	
бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств				I квартал	Заместитель директора по АХР	Служащие и рабочие	
Пересмотреть и утвердить перечни работ и профессий, по которым должны выдаваться средства индивидуальной защиты, а также номенклатуры выдаваемых СИЗ в соответствии с установленными нормами				I квартал	Заместитель директора по АХР	Служащие и рабочие	
Проверять наличие в структурных подразделениях личных карточек учета выдачи СИЗ				Один раз в 6 месяцев	Специалист по охране труда	Педагогические работники Рабочие	

<b>Обеспечить:</b>							
своевременное приобретение сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ;	66 000.00	66 000.00		IV квартал	Заместитель директора по АХР	Структурные подразделения	
своевременную выдачу работникам школы специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, моющих и обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами и утвержденному в школе перечню;				IV квартал .	Заместитель директора по АХР	Структурные подразделения	
ремонт, стирку, сушку, специальной одежды и специальной обуви, ее обеззараживание и восстановление защитных свойств				ежегодно	Заместитель директора по АХР	Структурные подразделения	
<b>2. Технические мероприятия</b>							
Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и другие объекты опознавательной окраски и знаков безопасности	500.00	500.00		III квартал	Ответственный за электрохозяйство	Структурные подразделения	
Приведение искусственного освещения, уровней шума, ионизирующих и других вредных излучений на рабочих местах в соответствие с нормативными требованиями				При наличии финансирования	Заместитель директора по АХР Ответственный за электрохозяйство	Комиссия по охране труда	
Генеральная уборка служебных помещений, протирка остекления, плафонов и стен				2 раза в год	Заместитель директора по АХР	Уборщики служебных помещений	
Приведение производственных помещений, рабочих мест в соответствие с нормативными требованиями охраны труда				В соответствии с Соглашением	Заместитель директора по АХР	Структурные подразделения	
Замена деревянных оконных рам и дверей в проходе на пластиковые оконные пакеты				В соответствии с графиком при наличии финансирования	Заместитель директора по АХР	Сторонняя организация по договору	
<b>3. Мероприятия по обеспечению надлежащих санитарно-бытовых условий и лечебно-профилактических мероприятий</b>							
Организовать проведение обязательного предварительного (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований)	56 000.00	56 000.00		По графику	Специалист по ОТ Секретарь руководителя Председатель профкома	Медицинский персонал городской поликлиники	
Организовать проведение обязательного психиатрического освидетельствования работников школы	118 000.00	118 000.00		По графику	Специалист по ОТ Секретарь руководителя Председатель профкома	Медицинский персонал городской поликлиники Медицинский персонал филиала	

						ГБУЗ СК «КСПБ №3» г. Ессентуки	
<b>4. Социально-экономические мероприятия</b>							
Обеспечить гарантии права работников школы на охрану труда, с закреплением этих прав в трудовом договоре				При заключении договора	Директор школы	Секретарь руководителя	
Предоставить работникам, занятым на работах с вредными условиями труда следующие гарантии и компенсации:							
предварительный и периодический медицинский осмотр				При заключении договора с медицинской организацией	Директор школы	Экономист	
психиатрическое освидетельствование				При заключении договора с медицинскими организациями	Директор школы	Экономист	
повышение оплаты труда				Ежегодно	Директор школы	Экономист	
Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний				Постоянно	Директор школы	Комиссия по ОТ Профсоюзный комитет школы Секретарь руководителя	