

От работодателя

От работников

Директор Муниципального казённого общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 3 _____ Л. В. Белова	Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального казённого общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 3 _____ Н. В. Семенова
--	---

Дата подписания Коллективного договора: «26»_декабря_2022 г.

Коллективный договор

**по защите трудовых, социально-экономических прав работников
Муниципального казённого общеобразовательного учреждения средняя
общеобразовательная школа № 3
на 2023 -2026 годы**

Регистрационный номер № 21/4-1

Настоящий Коллективный договор является правовым актом,
регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные
отношения между работниками образовательной организации и работодателем
(директором) образовательной организации.

Почтовый адрес:

155410, Ивановская область, г.Заволжск, ул. Школьная, д.1
тел. 8-49333-2-16-52 E-mail: zavolgschool@mail.ru

Данные исполнителя:

Белова Лариса Вадимовна, директор МКОУ СОШ № 3
тел. 8-49333-2-16-52 E-mail: zavolgschool@mail.ru

Регистрационный номер 21/4-1

Принято на общем собрании
работников

26.12.2022 г.

- 2023 г.-

1. 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 казённом общеобразовательном учреждении средняя общеобразовательная школа № 3 г. Заволжска.**

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы, Соглашением о регулировании социально-трудовых отношений в организациях, находящихся в ведении Министерства образования Приморского края на 2021-2024 годы, Отраслевым соглашением по муниципальным организациям системы образования города Владивостока на 2017 – 2020 годы (действие продлено до 2023 года), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее - организация) 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми соглашениями, заключёнными на федеральном, региональном, территориальном уровнях социального партнёрства.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники организации, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Профсоюз), в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Семеновской Наталии Владимировны, действующего на основании Положения о первичной профсоюзной организации; работодатель, в лице его представителя – директора Беловой Ларисы Вадимовны, действующей на основании Приказа Отдела образования Администрации Заволжского муниципального района.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право на основании письменного заявления уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними социально-экономических отношений при условии ежемесячного перечисления на счёт профсоюзной организации денежных средств в размере 1 % от заработной платы.

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

1.6. Работодатель признаёт профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.8. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Работодатель обеспечивает гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путём проведения собраний, отчётов ответственных работников, через информационные стенды, сайт.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

1.13. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

С инициативой по внесению изменений и дополнений в настоящий коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений и дополнений.

Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

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

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

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

1.18. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.19. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.20. Стороны определяют следующие формы участия в управлении организацией непосредственно работниками и через профком: - учет мнения (по согласованию) профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора; - другие формы.

1.21. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договорённостей, принятых в рамках социального партнёрства.

1.22. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации 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.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ)

2. Трудовые отношения

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и с учётом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р), другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, 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 организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.2. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет (ст.63 ТК РФ).

2.3. В соответствии со ст. 351.1 ТК РФ к трудовой деятельности в сфере образования не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, в обязательном порядке предъявляет работодателю справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

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

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

Содержание трудового договора для различных категорий работников разрабатывается работодателем и согласовывается с профсоюзным комитетом.

2.5. 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.

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.6. Работодатель обеспечивает заключение с работником трудовой договор, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества, оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы); размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.); размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их

установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.7. Наименования должностей и профессий работников общеобразовательной организации должны соответствовать наименованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678.

2.8. Требования, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного педагогического работника в общеобразовательной организации.

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

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 объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как 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 образовательной организации, соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ

2.9. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий

трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (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.

2.10. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 30 августа 2013 г. № 1015 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом.

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

- а) с письменного согласия работника;
- 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 ребенком до достижения возраста 3 лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.10.1. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома.

2.10.2. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до ухода в очередной отпуск.

2.10.3. При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

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 объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (пункт 5.1. приложения 2 к приказу № 1601).

2.10.4. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров), предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное

учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы. Предоставление преподавательской работы указанным лицам осуществляется с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.10.5. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.10. 6. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10.7. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.11. В течение учебного года изменение обязательных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определённых сторонами условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада, ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, об уменьшении учебной нагрузки в течение года, о догрузке другой педагогической работой и др.), а также о причинах, вызвавших необходимость изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает своевременное заключение дополнительного соглашения об изменении условий трудового договора.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении 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 (ч.3 ст.74 ТК РФ).

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан

2.12.1. до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

2.12.2. своевременно и в полном объёме перечислять за работников учреждения пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учёта в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Приморскому краю.

2.12.3. 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 статьёй 72.2 и статьёй 74 ТК РФ,

- 2.12.4. руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к

трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

1. при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренных квалификационными характеристиками, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

2. 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 выборным органом первичной профсоюзной организации;

3. при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

2.13. Работодатель обеспечивает защиту персональных данных работников в соответствии со статьёй 88, 90 ТК РФ. Предоставление персональных сведений выборному профсоюзному органу возможно только с письменного согласия самого работника.

2.14. Работодатель учитывает положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приёма на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек – в размере от 2 до 4 % среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более 100 человек – в размере не выше 3% среднесписочной численности работников.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Стороны

3.1. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава учреждения;

- снижению текучести кадров;

- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

3.2. Содействуют профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

3.3. Содействуют своевременному награждению работников образования знаками отличия в сфере образования и науки (медаль К. Д. Ушинского, нагрудный знак «Почётный работник общего образования Российской Федерации», Почётная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, благодарность Министерства образования и науки РФ и др.).

Ходатайство о награждении знаками отличия возбуждается советом образовательного учреждения, педагогическим советом, собранием коллектива, профсоюзным собранием либо другим коллегиальным органом по месту основной работы представляемого к награждению.

3.4. Считают, что рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же самую квалификационную категорию, поданных до истечения срока ее действия, и принятие решений о соответствии их заявленной квалификационной категории для имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем образовательного учреждения и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.4.1. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности обеспечивают включение в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации с целью защиты прав работников при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника.

3.4.2. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

3.5. Работодатель обязуется:

3.5.1. С учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития образовательной организации.

3.5.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.5.3. Создавать необходимые условия для получения педагогическими работниками дополнительного профессионального образования. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять ДПО за счёт их собственных средств.

3.5.4. Осуществлять повышение квалификации для женщин, в течение первого года работы после выхода из отпуска по уходу за ребёнком.

3.5.5. Содействовать созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащённости рабочего места, в том числе современной оргтехники, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

3.5.6. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений в размере не ниже 2 % от фонда оплаты труда.

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

3.5.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем;

3.5.9. На основании приказа производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе 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	Учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой 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).
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «музыка»)	Музыкальный руководитель, концертмейстер
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «музыка»)	Музыкальный руководитель, концертмейстер
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
--	--

Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности), рассматриваются департаментом образования и науки Приморского края, к чьей компетенции относится установление квалификационной категории, на основании письменного заявления.

3. 6. Стороны проводят согласованные действия по обеспечению социально-трудовой адаптации молодёжи, вовлечению её в массовые спортивные мероприятия, содействуют повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов, а также организации молодёжного досуга.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Стороны пришли к соглашению в том, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета.

Работодатель обязуется:

4.1. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объёма работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, смене режима работы, переобучению работников и т. д.

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

Уведомление должно содержать 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 массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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.

4.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

4.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.6. Выплачивать выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определённых сторонами условий трудового договора.

4.7. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.8. Стороны договорились, что:

4.8.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее трёх лет; работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального обучения, независимо от того, за чей счёт они обучаются (коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации).

4.8. 2. Не допускают увольнения работников пред пенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – обязательно уведомляют об этом территориальные органы занятости не менее чем за 2 месяца.

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

4.8.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.9. Работодатель обязуется:

4.9.1. 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 уведомление 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, подтверждённой результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течение трёх лет подряд (статья 197 ТК РФ).

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

4.9.2. 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.

4.10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.10.1. 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.

4.10.2. 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.

5. Рабочее время и его использование

5.1. Рабочее время работников определяется ПВТР, Уставом школы, трудовым договором, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком.

5.2. Объем учебной нагрузки устанавливается согласно п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, исходя из количества часов учебного плана, обеспеченности кадрами, других конкретных условий и не ограничивается верхним пределом.

5.3. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами. Изменение трудового договора должно быть оформлено письменным дополнительным соглашением.

5.4. Трудовой договор в соответствии со ст.93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы в следующих случаях:

- по соглашению между работником и администрацией как при приеме на работу, так и впоследствии;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна), имеющего ребенка до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора, возможно только:

- по взаимному соглашению сторон;

- по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении).

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции по причине, связанной с изменением организационных условий труда.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен директором в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то директор обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в школе работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии такой работы обязан предложить вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии такой работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы договор прекращается в соответствии с пунктом 7 ст.77 ТК РФ (по окончании учебного года).

5.6. Для изменения учебной нагрузки по инициативе директора согласие работника не требуется в случаях:

временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст. 74.ТК РФ), например, для замещения отсутствующего учителя, работника(продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в школе на все время простоя;

восстановление на работу учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

5.7. Педагогическая нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается директором с учетом мнения профсоюзного комитета до ухода работников в отпуск, но не позднее двух недель до наступления нового учебного года.

5.8. При проведении тарификации учителей на начало учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом директора с учетом мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

5.9. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:

у педагогических работников по возможности должна сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки;

объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года за исключением случаев, указанных в пункте 5.6.

5.10. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы определяется в соответствии со ст.333 ТК РФ, Приказом Министерства образования и науки РФ «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» от 24.12.2010г. №2075:

18 часов в неделю: учителям 1-9 классов,

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

5.12. В перерывах (переменах) между уроками учителя, наряду с подготовкой к урокам, осуществляют дежурство по школе в соответствии с утвержденным графиком, для обеспечения безопасных условий, предотвращения травматизма на переменах.

5.13. Расписание уроков составляется администрацией и утверждается директором, руководствуясь педагогической целесообразностью, соблюдением требований СанПиН. В рамках рабочего времени учителя осуществляется ликвидация пробелов знаний, умений и навыков обучающихся, пропустивших учебные занятия по уважительной и неуважительной причинам.

5.14. Учителю по возможности предоставляется свободный от уроков методический день для методической работы и повышения квалификации. В методический день учитель не освобождается от совещаний и иных проводимых в этот день мероприятий, связанных с учебно-воспитательным процессом, методической деятельностью работника.

5.15. Время работы администрации, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

5.15.1. для членов администрации в соответствии с установленной продолжительностью рабочего времени за неделю согласно «Закону об образовании в РФ» время работы определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели.

5.15.2. Для представителей учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала время работы определяется администрацией графиком работы в соответствии с установленной 40-часовой продолжительностью рабочего времени за неделю. Для некоторых категорий работников (сторожа) в соответствии с производственным календарем на текущий год и по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливается суммированный учет рабочего времени.

5.16. Школа в соответствии с Уставом работает в режиме пятидневной и (или) шестидневной рабочей недели. Режим работы определяется ежегодно решением Педагогического Совета и вносится в Календарный учебный график, утверждается приказом директора школы.

5.16.1. Время прихода на работу:

- дежурного учителя за 20 минут до начала дежурства
- учителя за 15 минут до начала своего первого урока.
- работников младшего обслуживающего персонала - за 10 минут до начала рабочей смены.

5.17. В течение учебного года при производственной необходимости вменяются дополнительные обязанности:

- педагогам замещение пропущенных уроков коллегами по работе с производением выплат за замещенные уроки согласно Положению об оплате труда работников;
- педагогам выполнение функции классного руководителя с производением выплат согласно Положению об оплате труда работников;

5.18. Дежурство работников в праздничные дни организуется администрацией по графику с личного согласия.

5.19. Предоставление дополнительных дней отдыха, предусмотренных ТК РФ договором, производится только после письменного заявления работника, которое рассматривается в 2-х недельный срок, на основании приказа директора.

5.20. Предоставление и оплата отпуска для участия работников, совмещающих работу с обучением в вузах, в учебных сессиях производится на основании личного заявления работника и справки – вызова из учебного заведения.

5.21. Работа в выходные и нерабочие праздничные запрещена, за исключением случаев, указанных в ст. 113 ТК РФ.

5.22. Каникулярное время, не совпадающее с ежегодным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников лицея.

В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их основной учебной нагрузки.

Оплата труда педагогических и других категорий работников в период каникул обучающихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению работ в рамках производственной необходимости, не требующих специальных знаний (мелкий, косметический ремонт, уборка территории и т.д.), а также к дежурству в пределах установленного им рабочего времени.

5.23. Работникам Школы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором Школы с учетом мнения выборного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней предоставляется повару школы.

5.24. График отпусков составляется за две недели до начала нового календарного года с учетом необходимости обеспечения стабильного функционирования школы и благоприятных условий для отдыха работника. Директором издается приказ об утверждении графика отпусков.

Работники должны быть ознакомлены с приказом и графиком отпусков под роспись. График отпусков должен быть обязателен для всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен администрацией не позднее, чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен директором по письменному заявлению работника в следующих случаях: временной нетрудоспособности работника в период отпуска;

исполнение работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных локальными правовыми актами. В случае болезни (при наличии листа нетрудоспособности) работника, находящегося в очередном оплачиваемом отпуске, он обязан поставить в известность об этом администрацию. При продлении оплачиваемого отпуска по причине временной нетрудоспособности работник обязан предоставить администрации лист временной нетрудоспособности в течение 2 дней после его закрытия, подать письменное заявление на имя директора с просьбой о продлении оплачиваемого отпуска на основании листа временной нетрудоспособности. Приказом директора определяются сроки продления оплачиваемого отпуска. На основании приказа директора о продлении работнику очередного оплачиваемого отпуска и листа временной нетрудоспособности бухгалтерия производит перерасчет оплачиваемого очередного отпуска работника.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет и беременных женщин.

5.27. В исключительных случаях при наличии финансовых возможностей и производственной необходимости часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет не допускается.

Замена отпуска денежной компенсацией допускается только при увольнении работника.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока трудового договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

5.28. Работника, явившегося в нетрезвом состоянии, администрация не допускает к работе в данный рабочий день.

6. Оплата труда.

6.1. Оплата труда работников образовательной организации осуществляется на основе окладов, утвержденных органами власти Заволжского муниципального района. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, в

порядке эксперимента, обеспечивается с 1 сентября 2008 года в соответствии с постановлением Правительства Ивановской области от 19.05.2008 г. №117-п «О введении новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области» и Положением об оплате труда работников МКОУ СОШ № 3.

6.2. Оплата труда работников производится на основе нормативно - подушевого финансирования учреждения.

6.3. Заработная плата педагогов, осуществляющих образовательный процесс, формируется с учетом:

- стоимости 1 ученика-часа в учреждении;
- количества учащихся по предмету в каждом классе;
- повышающего коэффициента за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения;
- повышающего коэффициента за квалификационную категорию работника;
- выплат компенсационного характера, предусмотренных ТК РФ и нормативными актами Ивановской области;
- доплат за наличие почетного звания, государственных или ведомственных наград.

Значение показателей повышения устанавливается на основании локальных нормативных актов образовательной организации, согласованных с профсоюзным комитетом. По конкретным работникам эти показатели определяются директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.4. Фонд оплаты труда школы состоит из базовой и стимулирующей части, доля которой определяется учреждением самостоятельно и составляет 100% (70% -базовая, 30%-стимулирующая часть).

6.5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату всем работникам учреждения.

6.6. Месячная заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленная по новой системе оплаты труда, не может быть меньше месячной заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения этой новой системы, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работы той же квалификации. Разница в заработной плате доплачивается ежемесячно, включается в систему оплаты труда и учитывается при исчислении средней заработной платы работникам учреждения во всех необходимых случаях.

6.7. Размер компенсационных выплат работникам учреждения устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

6.8. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются в соответствии с Положением об этих выплатах по учреждению.

6.9. Премирование и материальная помощь работников производится в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

6.10. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются органом самоуправления учреждения (Управляющий совет) с учетом мнения профсоюзного комитета и по представлению руководителя учреждения дважды в год: по итогам 1 и 2 полугодия учебного года.

Порядок рассмотрения органом самоуправления учреждения вопросов о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

6.11. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются локальным актом и выплачиваются ежемесячно за счет средств стимулирующей части ФОТ.

6.12. Соотношение долей Фонда стимулирующих выплат для каждой категории работников (учителя, другие педагогические работники, административно-хозяйственный

персонал, младший обслуживающий персонал) определяется органом самоуправления школы по представлению директора и по согласованию с профсоюзным комитетом

6.13. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.14. Выплата заработной платы в образовательной организации производится два раза в месяц по 10(за 1 половину месяца) и 25 числа (за 2 половину месяца) каждого месяца перечислением на зарплатную карту работника.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.15. Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, трудовым договором.

7. Поощрения за успехи в работе

7.1. Администрация поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за успехи в обучении, воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе.

7.2. Применяются следующие формы поощрения:

объявление благодарности;

премирование;

награждение Почётной грамотой.

Другие виды поощрений работников за труд определяются локальными актами.

Поощрения выносятся администрацией, оформляются приказом по школе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

7.3. За значительные успехи и особые трудовые заслуги педагогическим советом инициируется представление к муниципальным, региональным, отраслевым и государственным наградам педагогических работников.

8. Трудовая дисциплина

8.1. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

8.2. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.3. За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется акт установленной формы об отказе работника дать письменное объяснение с указанием конкретного нарушения, совершенного работником. Акт составляется и подписывается двумя членами администрации и представителем выборного профсоюзного органа.

8.4. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

8.5. За нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.6. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику под расписку в течение трёх рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника поставить подпись, что он ознакомлен с данным приказом, составляется акт об отказе письменного ознакомления работника.

Акт составляется и подписывается в присутствии двух работников.

Приказ в необходимых случаях доводится до сведения работников.

8.7. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке не производится, за исключением случаев увольнения за неоднократное невыполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание п.5.ст.81. ТК РФ.

8.8. Увольнение работника в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5. ст.81.ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п.6. ст.81.ТК РФ):

- а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительной причины более четырёх часов подряд в течение рабочего дня)

- б) появления на работе в состоянии алкогольного и (или) наркотического опьянения;

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

- г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

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

- е) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим насилием над личностью учащегося в форме преднамеренного нанесения травм и/или повреждений ребёнку, которые вызывают серьезные (требующие медицинской помощи) нарушения физического, психического здоровья, отставания в развитии (или) с психическим насилием над личностью учащегося в форме угроз, оскорблений и унижения достоинства, предъявление чрезмерных требований, систематической необоснованной критики и т.п.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.9. Дисциплинарные взыскания применяются администрацией не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

8.10. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

8.11. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст.194 ТК РФ).

8.12. Администрация до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профкома.

9. Охрана труда и производственная санитария

9.1..Каждый работник обязан соблюдать требования охраны труда, пожарной безопасности, производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными локальными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции при Министерстве Труда РФ, предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей комиссии по охране труда.

9.2.Все работники школы, включая директора, обязаны:

9.2.1.проходить инструктажи - по охране труда, противопожарной безопасности:

вводный при приеме на работу;

первичный – на рабочем месте,

повторный – не реже 1 раза в шесть месяцев;

внеплановый – при введении в действие новых инструкций, выявлении нарушений требований охраны труда; изменении технологических процессов;

целевой – при изменении выполнения рабочих функций и организации массовых мероприятий);

9.2.2. обучение, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда, противопожарной безопасности, в области гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций, электробезопасности(при поступлении на работу в течение одного месяца);

очередная проверка знаний согласно требованиям ст. 225 ТК РФ 1 раз в 3 года;

внеочередная проверка проводится при перерыве в работе в данной должности более одного года, после происшедших несчастных случаев, по требованию должностных лиц, введении новых или внесение изменений и дополнений в законодательные или нормативные правовые акты по охране труда;

9.2.3.участвовать в учебно-тренировочных занятиях по отработке умений и навыков действий в чрезвычайных ситуациях (пожар, теракт, сигналы гражданской обороны);

9.2.4.выполнять санитарно- гигиенические нормы;

9.2.5.выполнять Программу обеспечения безопасности работ при наличии вредных производственных факторов.

9.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний работники должны строго выполнять общие и специальные предписания по охране труда, охране жизни и здоровья детей, действующие для лица, их нарушение несет за собой применение дисциплинарных мер взыскания.

9.4. В целях обеспечения безопасного осуществления учебно-воспитательного процесса учитель, ведущий урок, обязан:

обеспечить организованный вход обучающихся в учебный кабинет;

обеспечить посадку обучающихся согласно плану-посадке с учетом рекомендаций медицинского работника.

9.4.1. Учителя, ведущие уроки физики, химии, информатики, технологии, биологии, физической культуры, кроме вышеуказанных правил, обязаны:

провести вводный инструктаж по соблюдению общих правил безопасности по предмету в начале учебного года, о чем делается запись в классном журнале(1-9 кл.); провести инструктаж по видам деятельности при изучении определенных тем программы или практической ее части, о чем делается запись в классном журнале(1-9 кл.);

не допускать к проведению практической части программы детей, не прошедших инструктаж по каким-либо причинам;

провести индивидуальный инструктаж с обучающимися, пришедшими на учебное занятие после отсутствия по каким-либо причинам, о чем делается запись в классном журнале(1-9кл);

осуществлять перед проведением практической части урока проверку знаний правил и норм безопасности;

не допускать к практической части урока обучающихся, не имеющих средств индивидуальной защиты, а на уроках физической культуры - без спортивной формы и обуви.

Учителя физической культуры обязаны контролировать процесс переодевания обучающихся до и после урока.

Обучающиеся, временно освобожденные после болезни от уроков физической культуры (его практической части), присутствуют на уроках и самостоятельно изучают теоретический материал. Учитель оценивает работу и выставляет оценку в классный журнал.

9.5. При проведении внеклассных массовых школьных мероприятий классными руководителями проводится с обучающимися инструктаж по правилам техники безопасности, правилам поведения во время массовых мероприятий и выполнению правил противопожарной безопасности, о чем делается запись в классном журнале на специально отведенной странице.

При участии во внеклассных мероприятиях, проводимых вне школы, педагог, отвечающий приказу директора за жизнь и здоровье детей, проводит инструктажи с обучающимися по соблюдению ими правил дорожного движения и поведения в транспорте, Правил поведения в общественных местах, о чем производится запись в Журнале инструктажа обучающихся во внеурочное время.

9.6. В целях обеспечения безопасного пребывания работников и обучающихся школы организован пропускной режим.

9.7. Работники школы, родители учащихся (законные представители), посетители обязаны выполнять пропускной режим:

предъявлять документ, удостоверяющий личность сторожу по его требованию.

при проведении внеурочных занятий, занятий в рамках системы дополнительного образования учитель обязан предоставить списки детей, посещающих занятия, дежурному учителю;

контроль автотранспорта, прибывающего на территорию школы по заявкам, производится с разрешения администрации школы.

10. Заключительные положения

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

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

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

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и ежегодно в ноябре месяце текущего года отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников. Отчёт о выполнении коллективного договора предоставляется во Владивостокскую профорганизацию образования.

11.4. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля не реже одного раза в полугодие. В этих целях при профкоме создаётся постоянная комиссия на срок его полномочий.

11.5. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.6. Профсоюзный комитет воздерживается от организации коллективных действий в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

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

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

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

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №3.
3. Соглашение по охране труда.
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

5. Перечень профессий и должностей подлежащих периодическим медицинским осмотрам.
6. Перечень категорий работников, которым устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени.
7. Перечень оснований предоставления материальной помощи

От работодателя

Директор МКОУ СОШ № 3

_____ Л. В. Белова

От работников

Председатель _____ первичной
профсоюзной организации МКОУ СОШ
№ 3

_____ Н. В. Семенова

**Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального
бюджетного образовательного учреждения
МКОУ СОШ № 3**

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) регламентируют внутренний трудовой распорядок в МКОУ СОШ № 3, а также иные вопросы, связанные с регулированием трудовых отношений в организации.

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Законом об образовании в РФ), Уставом учреждения, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Правила являются приложением к коллективному договору МКОУ СОШ № 3.

1.4. Правила принимаются с целью укрепления трудовой дисциплины, рационального использования рабочего времени, высокого качества работы, повышения производительности и эффективности труда в организации.

1. Порядок приёма и увольнения работников, замещения временно отсутствующих сотрудников.

2.1. Педагогической деятельностью вправе заниматься лица, которые имеют среднее профессиональное или высшее образование и отвечают квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Работодатели обязаны применять профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, если такие требования предусмотрены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами.

2.2. К педагогической деятельности не допускаются лица (ч. 2 ст. 331 ТК РФ):

- лишенные права заниматься такой деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (кроме случаев, когда оно прекращено по реабилитирующим основаниям) за совершение преступлений, перечисленных в абз. 3 ч. 2 ст. 331 ТК РФ. Исключение составляют лица, указанные в ч. 3 ст. 331 ТК РФ. Они могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения о допуске их к такой деятельности, которое принято комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта РФ (далее - комиссия);
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, включенные в перечень, утверждаемый Минздравом России.

2.3. Работодатель вправе отказать в приеме на работу лицу, которому не были сделаны профилактические прививки.

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, который заключается в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.5. До подписания трудового договора работодатель знакомит работника под подпись с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.6. При заключении трудового договора работник обязан предъявить работодателю:

- паспорт (иной документ, удостоверяющий личность);
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа,
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в установленном порядке и по установленной форме.

С учетом специфики работы учреждения работнику при заключении трудового договора необходимо предъявлять медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении.

2.6.1. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет её для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

При заключении трудового договора лицо, поступившее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен её.

2.7. При поступлении на работу работник проходит за счет средств работодателя обязательный предварительный медицинский осмотр.

2.8. Работодатель заключает трудовые договоры с работником на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, - срочный трудовой договор. Срочный трудовой договор заключается на срок не более пяти лет.

2.8.1. Если заключается срочный трудовой договор, то в него обязательно включается условие о сроке его действия и обстоятельствах (причинах), послуживших основанием для его заключения в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом.

Если в трудовом договоре условие о сроке его действия отсутствует, то трудовой договор заключен на неопределенный срок.

2.9. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр - для работника, другой - для работодателя. На экземпляре трудового договора работодателя работник ставит свою подпись о получении экземпляра трудового договора.

2.10. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем.

2.11. На основании заключенного трудового договора издается приказ (распоряжение) о приеме работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель выдает ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.12. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

2.13. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и с учётом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р), другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым региональным, территориальным соглашениями, коллективным договором учреждения.

2.14. В трудовом договоре с педагогическими работниками нужно отражать ряд особенностей, в том числе путем:

- указания наименования должности и определения должностных обязанностей с применением профстандартов и (или) ЕКС;
- указания учебной нагрузки педагогического работника (ст. 333 ТК РФ);
- указания условия о сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ);
- указания конкретной продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска (ст. 334 ТК РФ); - включения условия о прохождении аттестации.

Трудовой договор с конкретным педагогическим работником также обязательно должен содержать условия, конкретизирующие оплату его труда.

2.15. Работа по совместительству оформляется самостоятельным трудовым договором, в котором обязательно указание на то, что обусловленная им работа является совместительством.

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

2.16. Расторжение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством.

2.17. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом организацию письменно не менее чем за две недели.

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

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

2.19. Срочный трудовой договор расторгается по истечении срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

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

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

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона. Предупреждение о досрочном расторжении срочного трудового договора осуществляется в сроки, установленные Трудовым кодексом.

2.20. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С ним работник должен быть ознакомлен под подпись. Если работник отказывается от ознакомления или приказ невозможно довести до его сведения, то на приказе делается соответствующая запись.

2.21. Если увольнение работника является дисциплинарным взысканием, то приказ работодателя об увольнении должен быть объявлен этому работнику под подпись в течение трех рабочих дней (не считая времени отсутствия работника на работе). Если работник отказывается ознакомиться с приказом под подпись, на приказе делается соответствующая запись и составляется соответствующий акт.

2.22. В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка. Если это сделать невозможно из-за отсутствия работника либо его отказа от ее получения, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие отправить ее по почте. Работнику, не получившему трудовую книжку после увольнения, она выдается на основании его письменного обращения в течение трех рабочих дней со дня получения работодателем данного обращения.

2.23. Трудовые книжки (дубликаты трудовых книжек), не полученные работниками при увольнении, работодатель хранит до востребования в соответствии с требованиями к их хранению, установленными законодательством РФ об архивном деле.

2.24. Запись в трудовую книжку об основании и причине увольнения вносится в точном соответствии с Трудовым кодексом РФ и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ.

2.25. При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарноматериальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовой функции. Для этого работник оформляет обходной лист, форма которого утверждается директором учреждения.

Отказ работника частично или полностью оформить обходной лист не является препятствием для увольнения этого работника. Но в случае недостачи работодатель вправе привлечь уволенного работника к ответственности в установленном законом порядке.

2.26. В день увольнения организация обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью Трудового кодекса. Днем увольнения считается последний день работы или последний день ежегодного оплачиваемого отпуска согласно статье 127 ТК РФ.

2.27. Трудовой договор с педагогическими работниками, в чьи трудовые (должностные) обязанности непосредственно входят воспитательные функции, может быть расторгнут по основанию, предусмотренному п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Расторжение трудового договора по указанному основанию может применяться не только если аморальный поступок, несовместимый с продолжением данной работы, совершен педагогическим работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, но и в случаях совершения такого проступка вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением трудовых обязанностей.

2.28. Несоответствие профессионального образования требованиям ч. 1 ст. 46 Закона об образовании в РФ у педагога, который был принят на работу до вступления данного Закона в силу, успешно осуществляет педагогическую деятельность и признан аттестационной

комиссией соответствующим занимаемой должности, не является основанием для увольнения по п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ (Постановление Конституционного Суда РФ от 14.11.2018 N 41-П).

2.29. Если педагогический работник скрыл наличие приговора суда о лишении его права занимать педагогическую должность (заниматься педагогической деятельностью), то трудовой договор должен быть прекращен (п. 11 ч. 1 ст. 77, абз. 2 ч. 1 ст. 84 ТК РФ). При этом работодатель не обязан предлагать работнику другую работу и выплачивать выходное пособие.

2.30. Помимо оснований прекращения трудового договора, предусмотренных гл. 13 ТК РФ, по отношению к педагогическим работникам общеобразовательных учреждений такими основаниями являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

2.31. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй статьи 178 Трудового кодекса РФ, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей статьи 178 Трудового кодекса РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) выплата единовременной компенсации в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу; отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий и (или) единовременной компенсации, предусмотренной частью пятой статьи 178 Трудового кодекса РФ.

3. Основные права работников

3.1. Работник имеет право на:

3.1.1. Заключение, изменение, расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании в РФ.

3.1.2. Предоставление ему работы, предусмотренной трудовым договором.

3.1.3. Рабочее место, которое соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

3.1.5. Отдых, который обеспечивается установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для педагогических работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков (для педагогических работников - удлиненных оплачиваемых ежегодных отпусков и длительного отпуска сроком до одного года в установленном порядке).

3.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав по законодательству о специальной оценке условий труда.

3.1.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании в РФ, иными федеральными законами. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.1.8. Объединение, включая право создавать профсоюзы и вступать в них.

3.1.9. Участие в управлении учреждением в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании в РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

3.1.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также получение информации о выполнении коллективного договора, соглашений.

3.1.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

3.1.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.13. Возмещение вреда, причиненного работнику из-за исполнения трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами. Педагогические работники имеют право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в установленном законом порядке.

3.1.15. Иные трудовые права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Законом об образовании в РФ, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

3.2. Педагогические работники помимо трудовых прав пользуются академическими правами и свободами, предоставленными им Законом об образовании в РФ.

4. Основные обязанности работника

4.1. Работник обязан:

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

4.1.2. соблюдать настоящие правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты работодателя;

4.1.3. соблюдать трудовую дисциплину;

4.1.4. выполнять установленные нормы труда;

4.1.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

4.1.6. бережно относиться к имуществу работодателя, других работников, а также к имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества;

4.1.7. незамедлительно сообщать директору учреждения о возникновении ситуации, которая может представлять угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, работников, а также имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя, и работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, о несчастном случае, произошедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья;

4.1.8. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знания требований охраны труда;

4.1.9. проходить в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании в РФ и иными федеральными законами, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, обязательные психиатрические освидетельствования;

4.1.10. правильно применять средства индивидуальной защиты;

4.1.11. поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте;

4.1.12. соблюдать установленный работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

4.1.13. вести себя вежливо и не допускать грубого поведения; любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений; угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

4.1.14. соблюдать запрет работодателя на использование в личных целях инструментов, приспособлений, техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе сети Интернет, предоставленных работодателем работнику для исполнения трудовых обязанностей;

4.1.15. соблюдать запрет работодателя на использование рабочего времени для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр, чтения книг, газет, иной литературы, не связанной с трудовой деятельностью работника;

4.1.16. соблюдать запрет работодателя на курение в помещениях и на территории школы;

4.1.17. соблюдать запрет работодателя на употребление в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ;

4.1.18. в случае невыхода на работу в связи с временной нетрудоспособностью или по иной причине известить о причинах невыхода непосредственного руководителя любым доступным способом (по

телефону, по электронной почте, иным способом);

4.1.19. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

5. Основные права работодателя

5.1. Работодатель имеет право:

5.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании в РФ;

5.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

5.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

5.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу работодателя, работников, к имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя и по которому работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, соблюдения настоящих Правил внутреннего трудового распорядка;

5.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

5.1.6. принимать локальные нормативные акты и требовать от работников их соблюдения, в том числе требовать от работников соблюдения запретов на:

- использование в личных целях инструментов, приспособлений, техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе сети Интернет, предоставленных работодателем работнику для исполнения трудовых обязанностей;

- использование рабочего времени для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр, чтения книг, газет, иной литературы, не связанной с трудовой деятельностью работника;

- курение в помещениях и на территории МКОУ СОШ № 3;

- употребление в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ;

5.1.7. требовать от работника поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте, соблюдать контрольно-пропускной режим;

5.1.8. требовать от работника вежливого поведения и не допускать: грубого поведения; любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений; угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

5.1.9. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

5.1.10. реализовывать права согласно законодательству о специальной оценке условий труда;

5.1.11. осуществлять иные права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании в РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.

6. Основные обязанности работодателя

6.1. Работодатель обязан:

6.1.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, в том числе локальные нормативные акты, а также условия соглашений и трудовых договоров;

6.1.2. предоставлять работникам работу, предусмотренную трудовым договором;

6.1.3. обеспечивать безопасность, а также условия труда, которые соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда; 6.1.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

6.1.5. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, не допускать дискриминации;

6.1.6. вести учет времени, фактически отработанного каждым работником;

6.1.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в следующие сроки: за первую половину месяца - 25-го числа каждого месяца, а за вторую половину месяца - 10-го числа каждого месяца, следующего за расчетным. Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, заработная плата

выплачивается работнику накануне этого выходного (нерабочего праздничного) дня;

6.1.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

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

6.1.10. знакомить работников под подпись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

6.1.11. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; 6.1.12. рассматривать представления профсоюзов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства, иных нормативных актов, принимать меры по устранению нарушений и извещать о принятых мерах;

6.1.13. создавать условия по участию работников в управлении ДООУ в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании в РФ;

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

6.1.16. возмещать вред, причиненный работникам из-за исполнения ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами РФ;

6.1.17. отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных

Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ; 6.1.18. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, Законом об образовании в РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными трудовыми актами и трудовыми договорами.

7. Режим работы и продолжительность рабочего времени

7.1. Работникам МКОУ СОШ № 3, кроме педагогических работников, устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов в неделю с двумя выходными днями

(суббота, воскресенье):

7.1.1. Продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов. Время начала работы - 8.00 час. 00 мин., время окончания работы - 16 час. 00 мин.

7.1.2. Регулирование рабочей недели и количества рабочего времени может координироваться в связи с производственной необходимостью по согласованию с работником

7.2. Режим рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании в РФ, нормативными правовыми актами об особенностях режима работы и продолжительности рабочего времени педагогических работников, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. При этом учитываются следующие факторы:

7.2.1. Педагогическим работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

7.2.2. Конкретная продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников определяется приказом Министерства образования и науки РФ 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 и приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена для следующих категорий работников (ч. 1, 4 ст. 92 ТК РФ):

- лиц в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю (при получении общего или среднего профессионального образования и совмещении в течение учебного года получения образования с работой - не более 12 часов в неделю);

- лиц в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю (при получении общего или среднего профессионального образования и совмещении в течение учебного года получения образования с работой - не более 17,5 часа в неделю);

- инвалидов I или II группы - не более 35 часов в неделю;

7.4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

В отношении учителей накануне нерабочих праздничных дней нормируемая часть педагогической работы (фактический объем их учебной нагрузки) не сокращается, но ограничивается привлечение их к другой части педагогической работы, которая может увеличить их рабочее время по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием

занятий. 7.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

7.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

7.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

7.8. За дополнительную работу при проведении ОГЭ и ЕГЭ педагогическим работникам предоставляется дополнительное время отдыха пропорционально отработанному времени в удобное для них время.

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

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

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

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

7.11. Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому учащихся в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической работе с учётом количества часов индивидуального обучения, установленного им за ставку заработной платы.

7.12. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в таблице учета рабочего времени.

8. Время отдыха

8.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

8.2. Если продолжительность ежедневной работы или смены работника не превышает четырех часов, перерыв для отдыха и питания ему не предоставляется.

8.3. Работникам предоставляются нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями.

Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации в соответствии со статьей 112 ТК РФ являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

8.3.1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя и только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

8.4. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

8.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодные основные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых превышает 28 календарных дней, называются удлиненными основными отпусками.

8.6. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Продолжительность такого отпуска у учителей составляет 56 календарных дней.

8.7. Инвалидам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

8.8. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приёмному родителю), воспитывающему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ).

Работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2 ТК РФ).

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

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится по письменному заявлению работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Ежегодный отпуск должен быть перенесён на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам преимущественным правом выбора новой даты начала отпуска пользуется работник.

8.7. За работу в южных районах Дальнего Востока всем работникам учреждения предоставляется дополнительный отпуск в количестве 8 календарных дней.

8.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска присоединяются к ежегодному основному отпуску.

8.9. По письменному заявлению работника работодатель обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ч. 2 ст.128 ТК РФ и ст. 263 ТК РФ.

8.10. Педагогическим работникам может предоставляться не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 44 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

8.11 Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста 40 лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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 в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

9. Меры поощрения работников

9.1. Работодатель вправе поощрять работников за высокие результаты и качество выполняемых работ.

9.2. В МКОУ СОШ № 3 применяются следующие виды поощрений:

- 1) объявление благодарности;
- 2) награждение ценным подарком;
- 3) награждение почетной грамотой;
- 4) выдача премии по итогам работы.

9.2.1. Работодатель вправе применить одновременно несколько видов поощрений.

9.2.2. Решение о поощрении работника принимает директор образовательной организации. Поощрение работнику объявляется приказом директора с указанием конкретного

вида поощрения. С данным приказом работник должен быть ознакомлен в течение трех рабочих дней со дня его издания под подпись.

9.2.3. Порядок премирования определяется Положением об оплате труда и премировании работников МКОУ СОШ № 3.

9.3. За особые трудовые заслуги педагогические работники школы представляются в вышестоящие органы для присвоения государственных наград, почетных званий, ведомственных наград и званий, установленных для работников системы образования.

9.4. Сведения о поощрении работника вносятся в его трудовую книжку в установленном порядке.

10. Меры взыскания, применяемые к работникам

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

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

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

10.3. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания (не считая времени отсутствия работника на работе). В случае отказа работника от ознакомления с указанным приказом под подпись составляется соответствующий акт.

11. Ответственность Работника

11.1. Лица, которые виновны в нарушении норм трудового законодательства, могут быть привлечены к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. Кроме того, они могут быть в установленном порядке привлечены к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности.

11.2. Работодатель вправе привлечь к дисциплинарной ответственности работника, который совершил дисциплинарный проступок, то есть за виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, в том числе нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, настоящих Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов.

11.2.1. Работодатель привлекает работника к дисциплинарной ответственности, применяя одно из названных в п. 10.1 настоящих Правил внутреннего трудового распорядка дисциплинарных взысканий.

11.2.2. За дисциплинарный проступок работодатель вправе применить только одно дисциплинарное взыскание с учетом тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен.

11.2.3. Работодатель привлекает работника к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

11.2.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

11.2.6. Применение дисциплинарного взыскания оформляется приказом работодателя в порядке, установленном в п. 10.3 настоящих Правил внутреннего трудового распорядка.

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

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

11.3. Работодатель вправе привлечь работника к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

11.4. Работодатель вправе привлечь работника к материальной и дисциплинарной ответственности одновременно.

12. Ответственность Работодателя

12.1. Работодатель, виновный в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, может быть привлечен к материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

12.2. Работодатель несет материальную ответственность перед работником в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами:

- за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику;
- за ущерб, причиненный имуществу работника;
- за ущерб работника, который возник из-за незаконного лишения его работодателем возможности трудиться.

12.3. Работодатель также несет материальную ответственность перед работником за виновное противоправное поведение (действие или бездействие) в виде возмещения в денежной форме морального вреда.

12.4. Размер возмещения морального вреда работнику определяется соглашением работника и работодателя, а в случае спора суд определяет факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения.

13. Иные вопросы регулирования трудовых отношений

13.1. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

13.2. С настоящими правилами должен быть ознакомлен под роспись каждый вновь поступающий на работу в МКОУ СОШ № 3 работник до начала выполнения им трудовых обязанностей.

13.4. Правила внутреннего распорядка обязательны для всех работников МКОУ СОШ № 3.

**Положение об оплате труда работников
Муниципального казённого общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы №3.**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №3 (далее - Положение) определяет общие требования к системе оплаты труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №3, реализующей образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования (далее – МКОУ СОШ №3).

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников МКОУ СОШ №3, подведомственной отделу образования администрации Заволжского муниципального района, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. В МКОУ СОШ №3 принято Положение об оплате труда работников с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих или с учетом профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения представительного органа работников.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

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

1.5. В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), не учитываются.

2. Формирование фонда оплаты труда МКОУ СОШ №3

2.1. Фонд оплаты труда работников МКОУ СОШ №3 (в том числе рабочих) формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Заволжского муниципального района.

2.2. Формирование фонда оплаты труда МКОУ СОШ №3 осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования,

утвержденными законом Ивановской области, с учетом количеством учащихся в МКОУ СОШ №3 (в целях планирования бюджетной сметы МКОУ СОШ №3 используется численность обучающихся на начало учебного года по состоянию на 20 сентября года, предшествующего планируемому по данным статистической отчетности № ОО-1 «Сведения об организации, осуществляющей подготовку по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования» по ступеням общего образования и видам классов).

Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете школы.

3. Распределение фонда оплаты труда МКОУ СОШ №3

3.1. Фонд оплаты труда МКОУ СОШ №3 (ФОТ_{оу}) состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{оу}} \times \text{ш}, \text{ где}$$

ш – стимулирующая доля ФОТ_{оу}.

Рекомендуемый диапазон ш от 30%. Значение ш определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (директор общеобразовательного учреждения, заместители директора, главный бухгалтер и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного персонала, общеобразовательного персонала (педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, организаторы внеклассной и внешкольной работы, библиотекарь, секретарь-машинистка, лаборант и др.) и младшего обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, сторож и др.) и складывается из:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{уп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{уп} – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала;

ФОТ_{пп} – фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

3.3. Руководитель МКОУ СОШ №3 формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} \times \text{пп}, \text{ где}$$

пп – доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

Рекомендуемое оптимальное значение пп – 70%, но не менее 60%. Значение определяется самостоятельно общеобразовательным учреждением.

3.4. Размеры окладов (оплата за фактическую учебную нагрузку) работников МКОУ СОШ №3, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами МКОУ СОШ №3 в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором школы.

В случае изменения фонда оплаты труда МКОУ СОШ №3 и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников школы в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору,

предусматривающие соответствующее изменение размеров окладов и (или) выплат компенсационного характера.

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в МКОУ СОШ №3

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}.$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times c, \text{ где}$$

c – доля специальной части ФОТпп. Рекомендуемое значение c – до 30 %. Значение c устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

4.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога).

4.3. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а так же часов неаудиторной занятости и выплату ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, заведование отделениями, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками и др.; руководство предметными комиссиями, цикловыми и методическими комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации, педагогическое сопровождение одаренных детей и иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями). Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов (п. 5.7).

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо) состоит из трех частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз), фонд оплаты неаудиторной занятости (ФОТнз) и ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31.12.2012 (100 руб.):

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз} + 100(\text{руб.}).$$

Примерное соотношение ФОТаз и ФОТнз – 85% и 15% соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз могут определяться самим образовательным учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз) по формуле, указанной в п.5.4.

4.4.Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) определяется по формуле:

ФОТаз x 34

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + a4 \times v4 + a5 \times v5 + a6 \times v6 + a7 \times v7 + a8 \times v8 + a9 \times v9 + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 52},$$

где:

Стп – стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз –часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

a4 - количество обучающихся в четвертых классах;

a5 - количество обучающихся в пятых классах;

a6 - количество обучающихся в шестых классах;

a7 - количество обучающихся в седьмых классах;

a8 - количество обучающихся в восьмых классах;

a9 - количество обучающихся в девярых классах;

a10 - количество обучающихся в десятых классах;

a11- количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v4 - годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;

v5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;

v6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;

v7 - годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;

v8 - годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;

v9 - годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;

v10 - годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;

v11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.5. Учебный план разрабатывается МКОУ СОШ №3 самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федеральных государственных образовательных стандартов.

4.6. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (примерная доля - 10 % ФОТпп, рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно);

- повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога) (примерная доля - 15 % ФОТпп, определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно);

- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. (примерная доля – 5 % ФОТпп, рассчитывается общеобразовательным учреждением самостоятельно).

4.7. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы школы (К) устанавливается руководителем МКОУ СОШ №3 с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации и может определяться на основании следующих критериев:

- включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации;

- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Рекомендуемые значения повышающих коэффициентов (К) в интервале от 1,0 до 1,2 могут быть установлены в размере:

а) $K = 1,15$ (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы);

б) $K = 1,10$ (история, обществознание, природоведение, география, экология, биология, информатика и ИКТ, физика, химия, 2 - 4 классы начальной школы; элективные курсы, групповые занятия, дистанционное обучение по предметам русский язык, литература, иностранный язык, математика);

в) $K = 1,05$ (право, экономика, технология; элективные курсы, групповые занятия, дистанционное обучение по предметам история, обществознание, природоведение, география, экология, биология, информатика и ИКТ, физика, химия);

г) $K = 1,0$ (физическая культура, краеведение, искусство (Музыка и ИЗО), черчение, основы безопасности жизнедеятельности, искусство (МХК), основы религиозных культур и светской этики; элективные курсы, групповые занятия, дистанционное обучение по предметам право, экономика, технология);

д) $K = \text{до } 1,75$ (деление на группы при изучении отдельных предметов: как иностранный язык, технология, информатика и ИКТ, физическая культура (10- 11 класс);

е) $K = \text{до } 25$ (обучение на дому);

4.8. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) может составлять:

1,05 – для педагогических работников, соответствующих занимаемой должности;

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,3 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,05 - 1,1 - для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления молодых специалистов в МКОУ СОШ №3).

4.9. В случае экономии ФОТс, МКОУ СОШ №3 имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст и производить выплаты согласно решения органа самоуправления МКОУ СОШ №3.

4.10. Расчет окладов (оплата за фактическую учебную нагрузку) педагогического персонала, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей, преподавателей) рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times Y \times \text{Чаз} \times K \times A + \text{Днз} + 100(\text{руб.}),$ где:

O - оклад учителя (преподавателя) (оплата за фактическую учебную нагрузку), непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

Y - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

K - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы МКОУ СОШ №3;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Днз – доплата за неаудиторную занятость (за классное руководство, за методическое обеспечение образовательного процесса, за подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, за иные формы работы с учащимися и (или) их родителями(законными представителями)

100 (руб.) - ежемесячная денежная компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленная по состоянию на 31.12.2012 года.

Если учитель (преподаватель) ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад (оплата за фактическую учебную нагрузку) рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу по следующей формуле:

$O = \text{Стп} \times (Y_1 \times \text{Чаз}_1 \times K_1 \times A_1 + Y_2 \times \text{Чаз}_2 \times K_2 \times A_2 + \dots Y_{11} \times \text{Чаз}_{11} \times K_{11} \times A_{11}) + \text{Днз} + 100(\text{руб.})$

5. Порядок расчета заработной платы работников МКОУ СОШ №3

5.1. Заработная плата работников МКОУ СОШ №3 определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ и размеров минимальных окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение 1 к настоящему Положению);

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера;

- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

5.2. Изменение размеров должностных окладов производится при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более

высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.3. Размер оплаты труда работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется как сумма умноженных размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на установленный оклад за норму часов педагогической работы в неделю (год) по следующей формуле:

$$\text{Оф} = \frac{\text{Ост} \times \text{Фн}}{\text{Нчс}} \quad \text{где:}$$

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

Ост – ставка заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю (год), рассчитываемая как произведение минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Приказу);

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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»;

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в общеобразовательном учреждении.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В период школьных каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

5.4. Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются как сумма умноженных минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

5.5. Ежемесячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников (кроме учителей) определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$$\text{Зп} = \text{Оф} + \text{К} + \text{С}, \quad \text{где:}$$

Зп – месячная заработная плата;

Оф – оплата за фактическую учебную нагрузку;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты

5.6. Размер оплаты труда работника ПКГ должностей педагогических работников (кроме учителей) за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется как сумма умноженных размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на

установленный оклад за норму часов педагогической работы в неделю (год) по следующей формуле:

$$\text{Оф} = \frac{\text{Ост} \times \text{Фн}}{\text{Нчс}} \quad \text{где:}$$

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

Ост – ставка заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю (год), рассчитываемая как произведение минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению);

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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.

5.7 Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

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

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

6. Расчет заработной платы руководителя (директора) МКОУ СОШ №3

6.1. Заработная плата руководителя МКОУ СОШ №3, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада директора МКОУ СОШ №3 определяется трудовым договором и устанавливается трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости общеобразовательного учреждения (п.4 Постановления).

6.2. Должностной оклад заместителя директора МКОУ СОШ №3 устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора МКОУ СОШ №3.

6.3. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера: директору МКОУ СОШ №3 - отделом образования администрации Заволжского муниципального района; заместителю директора школы – директором МКОУ СОШ №3.

6.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются: директору МКОУ СОШ №3 - отделом образования администрации Заволжского муниципального района; заместителю директора школы – директором МКОУ СОШ №3.

6.5. Выплаты стимулирующего характера (премии) директору МКОУ СОШ №3 осуществляются с учетом результатов деятельности школы в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы МКОУ СОШ №3.

6.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда МКОУ СОШ №3.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Работникам МКОУ СОШ №3 могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

7.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

7.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

7.3.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зон обслуживания; за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для педагогических работников МКОУ СОШ №3 может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях.

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

7.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих

часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников

7.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Размер доплаты составляет:

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

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

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

7.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для начисления выплат компенсационного характера п.8.3.2 - 8.3.4 доплата за час (день) определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

8. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

8.1. Работникам МКОУ СОШ №3 устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;

- за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты (премии) по итогам работы;

- стимулирующие выплаты в соответствии с показателями и оценки эффективности труда;

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Размеры и условия выплат стимулирующего характера работникам МКОУ СОШ №3 устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении. При установлении выплат стимулирующего характера предусматривается доведение средней заработной платы педагогических работников:

- образовательных учреждений общего образования до средней заработной платы в Ивановской области;

- дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования в Ивановской области;

- учреждений дополнительного образования до средней заработной платы учителей в Ивановской области.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств на оплату труда, утвержденных в бюджетной смете МКОУ СОШ №3.

8.2. Работникам МКОУ СОШ №3 на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) или на постоянной основе устанавливаются выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков:

- за знание и использование в работе иностранных языков – 15 процентов от оклада (должностного оклада);

- за оперативное выполнение важных, сложных заданий руководства образовательного учреждения;

- за интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием реализуемых образовательных программ;

- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ.

Решение об установлении (прекращении) выплаты принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

8.3. Работникам МКОУ СОШ №3 устанавливаются следующие выплаты, учитывающие качество работ:

- за ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - устанавливается самостоятельно учреждением в пределах фонда оплаты труда;

- за ведомственный нагрудный знак - 10 процентов (со дня присвоения);

- за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 20 процентов (со дня присвоения).

При наличии у работников нескольких почетных званий выплата за наличие почетного звания производится только по одному из почетных званий.

8.4. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде (месяце, квартале, полугодии, году).

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

8.5. Выплаты стимулирующего характера работникам по результатам труда распределяются комиссией, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа, в

соответствии с критериями оценки результативности профессиональной деятельности учителей. Выплаты стимулирующего характера работникам по результатам труда утверждаются органом самоуправления школы, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются локальным нормативным актом МКОУ СОШ №3 в зависимости от показателей и критериев оценки эффективности труда и выплачиваются ежемесячно.

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников МКОУ СОШ №3, в том числе педагогических работников:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы МКОУ СОШ №3;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью МКОУ СОШ №3;

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

- достижения обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) высоких показателей в образовании по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

- позитивные результаты деятельности педагогического работника (снижение (отсутствие) пропусков уроков (занятий) обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) без уважительной причины; снижение количества обучающихся (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья), стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;

- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) по учебным предметам, курсам дисциплинам;

- реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.);

- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;

- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации);

- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;

- участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.;

- участие в коллективных педагогических проектах (интегрированные курсы и др.);

- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;

- организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- работа с детьми из социально неблагополучных семей;

- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.);

- в целях закрепления кадров вновь принятым на работу педагогическим работникам МКОУ СОШ №3 до возникновения у них права на получение выплат стимулирующего характера, установленных данным пунктом.

8.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать отдельным высокоэффективным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается директором МКОУ СОШ №3 персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 1,8.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника МКОУ СОШ №3 на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9. Другие вопросы оплаты труда.

9.1. По должностям служащих и профессиям рабочих размеры минимальных окладов (ставок заработной платы), по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются директором МКОУ СОШ №3 в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями в составе профессиональных групп единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

9.2. Штатное расписание МКОУ СОШ №3 утверждается директором школы и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих школы.

9.3. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора и среднемесячной заработной платы работников МКОУ СОШ №3 (без учета заработной платы директора, заместителя директора) определяется локальным нормативным актом отдела образования администрации Заволжского муниципального района в пределах кратности, установленной пунктом 3 настоящего постановления.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора школы, заместителя директора школы и среднемесячной заработной платы работников МКОУ СОШ №3 (без учета заработной платы директора школы, заместителя директора школы), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора школы, заместителя директора на среднемесячную заработную плату работников МКОУ СОШ №3 (без учета заработной платы директора школы, заместителя директора школы). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях исчисления заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

9.4. По заявлению работника, в пределах фонда оплаты труда МКОУ СОШ №3, ему может быть оказана материальная помощь.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казённого общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы №3

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ

ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н)

Номер уровня ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»				
1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" гардеробщик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; уборщик служебных помещений; сторож (вахтер); машинист по стирке и ремонту спецодежды; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист (кочегар) котельной, повар, подсобный рабочий -1 квалификационный разряд -2 квалификационный разряд -3 квалификационный разряд	2390	1 1,03 1,06
	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	2541	1
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»				

2	1 квалификацион ный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства": водитель автомобиля -4 квалификационный разряд -5 квалификационный разряд	2615	1 1,07
	2 квалификацион ный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" -6 квалификационный разряд -7 квалификационный разряд	3107	1 1,1
	3 квалификацион ный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	3584	1
	4 квалификацион ный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1- 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	4301	1

ПКГ должностей работников образования
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н)

Квалификац ионный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	М инималь	Коэффициент по занимаемой должности
------------------------------	---	--------------	--

		ный оклад, руб.	
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	3 349	1
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	3 728	1
ПКГ должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	4 457	1,0 - Без категории 1,05 – Соответствие с занимаемой должностью 1,1 - Первая категория 1,30- Высшая категория
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер- преподаватель	4 872	1,0 - Без категории 1,05 – Соответствие с занимаемой должностью 1,1 - Первая категория 1,3 - Высшая категория
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер- преподаватель	5 153	1,0 - Без категории 1,05 – Соответствие с занимаемой должностью 1,1 - Первая категория 1,3 - Высшая категория
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	5 185	1,0 - Без категории 1,05 – Соответствие с занимаемой должностью 1,1 - Первая категория 1,3 - Высшая категория

**ПКГ Общеотраслевых должностей руководителей,
специалистов и служащих
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от
29.05.2008 № 247н)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; секретарь	34 04	1
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	47 22	1
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	49 47	1
4 квалификационный уровень	Механик	51 39	1
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	Психолог; специалист по охране труда; технолог	51 81	1

**ПКГ общеотраслевых должностей медицинских и фармацевтических работников
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 06.08.2007 N 526)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"			
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	3584	1,0 - Без категории 1,05 – Соответствие с занимаемой должностью

			1,1 - Первая категория 1,3 - Высшая категория
ПКГ "Врачи и провизоры"			
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	5203	1,0 - Без категории 1,05 – Соответствие с занимаемой должностью 1,1 - Первая категория 1,3 - Высшая категория

**ПКГ должностей работников
физической культуры и спорта второго уровня (утверждены приказом
Министерства здравоохранения и
социального развития РФ от 27.02.2012 № 165н)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальны й оклад, руб.
2 квалификационный уровень	Тренер	5172

Приложение 2
к Приказу
от 25.10.2021 № _____

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казённого общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы №3

**Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по квалификационным
уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) в зависимости от
повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным
уровням ПКГ**

**ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н)**

Но мер уровня ПКГ	Квалифи кационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	М инималь ный оклад, руб.	Коэффи циент по занимаемой должности
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»				

1	1 квалификацион ный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" гардеробщик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; уборщик служебных помещений; сторож (вахтер); машинист по стирке и ремонту спецодежды; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист (кочегар) котельной, повар, подсобный рабочий -1 квалификационный разряд -2 квалификационный разряд -3 квалификационный разряд	2 390	1 1,03 1,06
	2 квалификацион ный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	2 541	1
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»				
2	1 квалификацион ный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" :водитель автомобиля -4 квалификационный разряд -5 квалификационный разряд	2 615	1 1,07
	2 квалификацион ный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" -6 квалификационный разряд -7 квалификационный разряд	3 107	1 1,1

3 квалификацион ный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	3 584	1
4 квалификацион ный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1- 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	4 301	1

ПКГ должностей работников образования
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н)

Квалификаци онный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Мин имальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	3349	1
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	3728	1
ПКГ должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	4457	1,0 - Без категории 1,05 – Соответствие с занимаемой должностью 1,1 - Первая категория 1,30- Высшая категория
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог- организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	4872	1,0 - Без категории 1,05 – Соответствие с занимаемой должностью 1,1 - Первая категория 1,30- Высшая категория
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог;	5153	1,0 - Без категории 1,05 – Соответствие с занимаемой должностью

	старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель		1,1 - Первая категория 1,30- Высшая категория
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	5185	1,0 - Без категории 1,05 – Соответствие с занимаемой должностью 1,1 - Первая категория 1,30- Высшая категория

**ПКГ Общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь	3404	1
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливаться II внутридолжностная категория	4722	1
3 квалификационный уровень	Механик	5139	1
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	Технолог, специалист по охране труда	5181	1

**ПКГ Общеотраслевых должностей работников культуры, искусства и кинематографии
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н)**

Квалификаци онный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Миним альный оклад, руб.	Коэффици ент по занимаемой должности
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
3 квалификационный уровень	Библиотекарь	5370	1

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казённого общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы №3

**Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по квалификационным
уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) в зависимости от
повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным
уровням ПКГ**

**ПКГ должностей работников образования
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальн ый оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
-----------------------------	---	--------------------------------	---

ПКГ должностей педагогических работников			
3 квалификационный уровень	Методист	5153	1,0 - Без категории 1,05 – Соответствие с занимаемой должностью 1,1 - Первая категория 1,3 - Высшая категория
4 квалификационный уровень	Старший методист	5185	1,0 - Без категории 1,05 – Соответствие с занимаемой должностью 1,1 - Первая категория 1,3 - Высшая категория
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений			
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-	5627	1

	производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)		
--	--	--	--

**ПКГ Общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Секретарь	3404	1
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; техник-программист	3882	1
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; психолог; специалист по охране труда; экономист; юрист-консульт, менеджер	5181	1
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	6212	1
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	6330	1

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казённого общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы №3

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления размера должностного оклада руководителя
муниципального учреждения, подведомственного отделу образования
Заволжского муниципального района Ивановской области

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения, подведомственного отделу образования Заволжского муниципального района Ивановской области (далее - Положение) разработано в целях мотивации и стимулирования труда, усиления материальной заинтересованности руководителей муниципальных учреждений, (далее — МУ) в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Положение определяет порядок установления размера должностного оклада руководителю МУ.

1.3. Должностной оклад руководителя исчисляется по формуле:

$O = 3Пср \times K$ где

O – должностной оклад руководителя;

3Пср - средняя заработная плата всех работников в учреждении (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемая за счет всех источников финансового обеспечения за год;

K – коэффициент сложности, устанавливается с учетом масштаба управления, особенности деятельности и значимости учреждения (устанавливается ежегодно комиссией, создаваемой локальным нормативным актом отдела образования администрации Заволжского муниципального района на 1 января каждого года по итогам предшествующего учебного года);

При установлении должностного оклада его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников МУ для установления должностного оклада руководителя МУ

2.1. Размер должностного оклада руководителя МУ определяется трудовым договором и устанавливается ежегодно на 1 января. Должностной оклад руководителя МУ устанавливается в зависимости от средней заработной платы работников учреждений, сложности труда на основе факторов сложности, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждений, в кратном отношении к средней заработной плате работников МУ (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) за предыдущий год.

2.2. В расчет средней заработной платы работников МУ включается заработная плата работников учреждения без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

2.3. Исчисление средней заработной платы работников МУ.

2.3.1. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда МУ виды выплат, независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относятся:

а) заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время;

б) заработная плата, окончательно рассчитанная по завершении предшествующего событию календарного года, обусловленная системой оплаты труда, независимо от времени начисления;

в) надбавки, коэффициенты и доплаты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы), ученую степень, ученое звание, знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, руководство бригадой и другие;

г) выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

д) премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;

е) другие виды выплат по заработной плате, применяемые в МУ.

2.3.2. Для расчета средней заработной платы работников МУ не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

2.3.3. При исчислении средней заработной платы из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

а) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;

б) работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

в) работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

г) работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;

д) работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;

е) работник освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.3.4. Средняя заработная плата работников МУ определяется по формуле:

$$ЗП_{ср} = \Sigma ЗП : \Sigma ССЧ,$$
 где

ЗП_{ср} - средняя заработная плата работников МУ;

Σ ЗП - сумма заработной платы работников МУ за отработанное время в предшествующем году;

Σ ССЧ - сумма среднемесячной численности работников МУ за каждый месяц предшествующего года.

2.3.5. При определении среднемесячной численности работников МУ учитывается среднемесячная численность работников МУ, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников МУ, работающих на условиях неполного

рабочего времени, и среднемесячная численность работников МУ, являющихся внешними совместителями.

2.3.6. Среднемесячная численность работников МУ, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников МУ, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца. Численность работников МУ, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников МУ, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням. В численности работников МУ, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники МУ, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник МУ, работавший на одной, более одной ставки (оформленный в МУ как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников МУ как один человек (целая единица).

2.3.7. Работники МУ, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников МУ учитываются пропорционально отработанному времени. Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

- 40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

- 33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

- 24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 20 часов - на 4 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 3,3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 18 часов - на 3,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе).

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

2.3.8. Среднемесячная численность работников МУ, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников МУ, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 2.3.7. настоящего Положения).

2.4. Расчет средней заработной платы работников МУ осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя МУ.

2.5. Размер должностного оклада руководителя вновь строящегося или находящегося на реконструкции, капитальном ремонте и длительное время (более одного года) не функционирующего МУ рассчитывается исходя из средней заработной платы работников МУ того же вида и с таким же количеством групп (объединений) за последний календарный год, увеличенной на минимальную кратность к средней заработной плате работников того же типа МУ.

2.6. Размер должностного оклада руководителя созданного МУ рассчитывается исходя из средней заработной платы работников МУ того же вида и с таким же количеством групп за последний календарный год, увеличенной на коэффициент сложности, соответствующего учреждения.

3. Порядок установления должностного оклада руководителям МУ

3.1. Размер должностного оклада руководителям МУ устанавливается ежегодно на 1 января комиссией, создаваемой приказом начальника отдела образования. Внеплановые заседания комиссии проводятся в случае, указанном в пункте 3.4. настоящего Положения.

3.2. Численность комиссии составляет не менее 3 человек из числа работников отдела образования и муниципального казенного учреждения «Управление по обеспечению деятельности органа управления образованием и образовательных учреждений Заволжского муниципального района». В состав комиссии могут привлекаться представители общественности без права голоса.

3.3. Руководит работой комиссии председатель. Председателем является начальник отдела образования, заместителем председателя – заместитель начальника отдела образования. При отсутствии председателя его функции выполняет заместитель председателя.

3.4. В течение календарного года допускается изменение должностного оклада в случае изменения кратности к средней заработной плате работников МУ вследствие изменения типа учреждения на автономное, увеличения количества зданий, в которых ведется образовательный процесс. В данном случае комиссия собирается на основании поступивших в адрес заместителя председателя комиссии служебных записок от руководителей МУ.

3.5. Комиссия принимает решение об установлении должностного оклада руководителю открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов и оформляется протоколом. На основании решения комиссии начальник отдела образования издает приказ об установлении должностного оклада и заключает соглашение к трудовому договору с руководителем МУ. Члены комиссии, не согласные с выводами комиссии, прикладывают к протоколу обоснованное особое мнение по принятому решению.

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казённого общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы №3

**Положение о распределении
стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального
казённого общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №3**

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Постановлением Главы администрации Заволжского муниципального района Ивановской области от 18.02.2019г. №62-п «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Заволжского муниципального района Ивановской области» с целью:

- увеличения материальной заинтересованности работников школы,
- повышения качества работы,
- развития творческой инициативы работников.

1.2 Данное Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам школы, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.3 Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в процентах от оклада (должностного оклада), в фиксированной сумме.

1.4 Выплаты стимулирующего характера могут иметь постоянный характер и устанавливаться на определенный период и могут быть единовременными (премия).

1.5 Выплаты стимулирующего характера, носящие постоянный характер, являются неотъемлемой частью заработной платы и должны выплачиваться 1 раз в месяц.

1.6 Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы.

2. Виды выплат и условия их установления

2.1 Основаниями для стимулирования работников школы являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности.

2.2 Виды, размеры и условия выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с настоящим Положением.

2.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты (премии) по итогам работы;

- стимулирующие выплаты в соответствии с показателями и оценки эффективности труда;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении.

При установлении выплат стимулирующего характера предусматривается доведение средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения до средней заработной платы в Ивановской области;

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств на оплату труда, утвержденных в бюджетной смете образовательного учреждения.

2.4. Работникам учреждения на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) или на постоянной основе устанавливаются выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков:

за знание и использование в работе иностранных языков – 15 процентов от оклада (должностного оклада);

за оперативное выполнение важных, сложных заданий руководства образовательного учреждения;

за интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием реализуемых образовательных программ;

за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ.

Решение об установлении (прекращении) выплаты принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

2.5. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты, учитывающие качество работ:

- за ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - устанавливается самостоятельно учреждением в пределах фонда оплаты труда;

- за ведомственный нагрудный знак - 10 процентов (со дня присвоения);

- за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 20 процентов (со дня присвоения).

При наличии у работников нескольких почетных званий выплата за наличие почетного звания производится только по одному из почетных званий.

2.6. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде (месяце, квартале, полугодии, году).

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

2.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются локальным нормативным актом образовательного учреждения в зависимости от показателей и критериев оценки эффективности труда и выплачиваются ежемесячно.

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, в том числе педагогических работников:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы образовательного учреждения;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью образовательного учреждения;

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

- достижения обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) высоких показателей в образовании по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

- позитивные результаты деятельности педагогического работника (снижение (отсутствие) пропусков уроков (занятий) обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) без уважительной причины; снижение количества обучающихся (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья), стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;

- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) по учебным предметам, курсам дисциплинам;

- реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.);

- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;

- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации);

- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;

- участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.;

- участие в коллективных педагогических проектах (интегрированные курсы и др.);

- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;

- организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

работа с детьми из социально неблагополучных семей;

-создание элементов

образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.);

- в целях закрепления кадров вновь принятым на работу педагогическим работникам образовательных учреждений до возникновения у них права на получение выплат стимулирующего характера, установленных данным пунктом.

2.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать отдельным высокоэффективным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 1,8.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника образовательного учреждения на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Порядок утверждения, начисления выплат стимулирующей части ФОТ

3.1 Выплаты стимулирующего характера работникам по результатам труда распределяются комиссией, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа, в соответствии с Критериями оценки результативности профессиональной деятельности учителей. (Таблица).

3.2 Выплаты стимулирующего характера (количество баллов и их денежный вес) утверждаются приказом директора школы.

3.2 Подсчет баллов каждому работнику производится за периоды, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, т.е. два раза в год: первый период с 1 сентября по 31 декабря, второй с 1 января по 31 августа.

3.3 Для определения денежного веса (в рублях) одного балла необходимо стимулирующий фонд оплаты труда разделить на общее количество баллов.

Этот показатель умножаем на сумму баллов конкретного работника и получаем размер выплаты стимулирующего характера на текущий период.

3.4 Работникам, отработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, выплаты стимулирующего характера, носящие постоянный характер, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

3.5 Выплаты стимулирующего характера, носящие постоянный характер, могут быть уменьшены в случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнения требований по охране труда и технике безопасности;
- нарушения трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов;
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства;
- наличия претензий, жалоб;
- необеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

3.6 В случаях, предусмотренных п.3.5, стимулирующие выплаты, носящие постоянный характер, не начисляются или начисляются частично за расчетный период, в котором имело место нарушение. Директор школы предоставляет председателю Управляющего совета докладную записку о допущенном нарушении со своими

предложениями. Решение об уменьшении выплат стимулирующего характера или об их отмене принимает Управляющий совет школы.

3.7 Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для начисления пенсий, оплаты отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Таблица критериев для оценивания результативности деятельности педагогов

Критерий	Показатели эффективности и критерии оценки.
1. Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	уровень успеваемости и качества знаний от 40% - 3б (математика, русский + 1б) успеваемость ниже 100% - минус 1б. (по материалам контрольных мероприятий)
2. Предметная Всероссийская олимпиада	район (победитель, призер) – 1 б. за каждого область (победитель, призер) – 2б. за каждого Россия – 3б.
3. Олимпиады-игры (заочные)	количество участников свыше 10 чел. - 1б.
4. Конкурсы, фестивали	школа (участие/ не участие) - 1б./0б. район (победитель, призер) – 1 б. за каждого область (победитель, призер) – 2б. за каждого Россия (победитель, призер) – 3б.
5. Спортивные соревнования	за каждого победителя, призера на муниципальном уровне – 1 б., команда 1б. за каждого победителя, призера на областном уровне – 2 б.; на всероссийском – 3б.
6. Реализация социокультурных проектов	волонтерская группа – 2б. театр – 1б. научное сообщество – 1б. социальные проекты – 1б.
7. Открытые уроки	Школа – 1б. Район – 2б. (конспект в эл. и печатном виде, отзыв по установленной форме руководителя ШМО, администратора)
8. Выступление на тематических педсоветах, заседаниях, семинарах.	- 1б. школа -2б. район - 3б. область (выступление в эл. и печатном виде, заверенное руководителями школы, ШМО, РМО)
9. Публикации в газетах и журналах	- 2б. материалы для школьного сайта (не менее 2-х) - 4б. печатное издание районного и др. уровня (страница «содержание» журнала, в котором помещена публикация)
10. Участие в конкурсах педагогического мастерства	район – 2б. (победитель, призер – 3б) область – 3б. (победитель, призер – 5б) <u>интернет-участие</u> район -2б. (победитель, призер – 3б) область (Россия) – 3б. (победитель, призер – 4б) (ксерокопии дипломов, грамот лауреата, дипломанта, победителя, призера) ИОП – 3б
11. Научно-исследовательская работа	Участие – 3б Призер, победитель – 5б. (полный оформленный отчет в соответствии с положением о научной работе)
12. Сопровождение дистанционного обучения школьников	- 3б (отчет о количестве уч-ся, периодичность, результаты обучения)
13. Профилактическая работа с детьми	- до 3-х б (предоставление и ведение журнала)

«группы риска»	
14. Предметные недели	- 2б (согласно положению)
15. Экскурсии с учениками	- 2б.
16. Организация работы учебно-консультационного пункта	- 2б. (утвержденный администрацией школы график работы; журнал посещения с датой и темой)
17. Разработка образовательной программы, программы по предмету, внеурочной деятельности.	- 2 б.

Таблица критериев и показателей для оценивания результативности деятельности работников.

должность	критерии оценки	баллы
Завхоз	1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы 2. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда. 3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. 4. Выполнение работ вне должностных обязанностей.	3 3 3 2 (max 11)
Библиотекарь	1. Высокая читательская активность обучающихся, пропаганда чтения как формы культурного досуга. 2. Участие в общешкольных и районных мероприятиях. 3. Оформление тематических выставок. 4. Выполнение плана работы библиотекаря.	1 до 3 2 1 (max 7)
Обслуживающий персонал: уборщик служебных помещений, рабочий по зданию.	1. Проведение генеральных уборок. 2. Содержание участка в соответствии с требованиями саннорм, качественная уборка помещений. 3. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. 4. Обеспечение исправного состояния вверенного оборудования и инвентаря. 5. Выполнение работ вне должностных обязанностей.	1 до 3 2 до 2(max 9)
Секретарь-машинистка	1. грамотная и своевременная работа по делопроизводству 2. выполнение работ сверх должностных обязанностей 3. работа с Пенсионным Фондом	(max 6) 1 3 2
Повар	1. Высокое качество производимой продукции, ее соответствие нормам СанПиН.	(max 8) 2

	2. содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН.	2
	3.Отсутствие или снижение количества предписаний со стороны проверяющих органов, образцовое ведение документации.	2
	4.Выполнение работ вне должностных обязанностей.	2

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Приложение № 3

СОГЛАШЕНИЕ работодателя и профсоюзной организации учреждения по охране труда в МКОУ СОШ № 3 на 2023-2026 гг

Работодатель муниципального бюджетного образовательного учреждения в лице директора Беловой Л. В., действующая на основании Устава, и профсоюзная организация образовательного учреждения в лице председателя профкома Семеновой Н. В., действующая на основании положения о деятельности профсоюзов учреждений образования, составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем.

1. Работодатель образовательного учреждения со своей стороны берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников учреждения в соответствии с действующим ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения, определяемых учредителем – Отделом образования Заволжского муниципального района.

2. Работники образовательного учреждения со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с действующим ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом учреждения, Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

№	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1	2	3	4	5
I. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ				
1	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по ОТ, членов комиссий по ОТ,уполномоченных по ОТ в обучающий организациях	1 раз в 3 года	директор, заместители директора	

2	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи	в течение года	директор, заместители директора	
3	Обеспечить подготовку и прием кабинетов, мастерских, спортзала и здания школы к новому учебному году	Август ежегодно	директор, зам по АХЧ	
4	Обновление уголка по охране труда.	Август ежегодно	Уполном по ОТ	
5	Обновление и размножение инструкций по охране труда	Август ежегодно	Уполном по ОТ	
6	Совместно с профсоюзным комитетом подвести итоги выполнения соглашения по охране труда	2 раза в год	директор, пред. ПК	
7	Проводить вводный инструктаж по охране труда со всеми вновь принятыми на работу лицами	в течение года	директор	
8	Проверить наличие инструкций по охране труда во всех классах, кабинетах, учебных мастерских, спортивном зале, на других рабочих местах, при необходимости переработать и утвердить их	Август ежегодно	директор, зам. директор, зав. кабинет	
9	Проводить инструктаж по охране труда на рабочих местах всех работников	2 раз в год	заместители директора	
10	Проводить вводный инструктаж и инструктаж на рабочем месте с обучающимися по химии, физике, биологии, информатике, трудовому обучению, физкультуре, ОБЖ с регистрацией в классном журнале и журнале установленной формы	2 раза в год	зав. кабинетами, мастерскими	
11	Проводить инструктаж с обучающимися по охране труда при организации общественнополезного производительного труда, проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, при организации летней оздоровительной работы по рекомендуемым направлениям с	в течение года	зам. директора по ВР, классные руководители	

	регистрацией в журнале установленной формы			
II. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ				
1	Содержание медицинского кабинета в соответствии с нормативными требованиями	в течение года	директор, зам по АХЧ	
2	Нанесение на рабочие столы в классах цветовой маркировки согласно требований СанПин 2.4.2.1178-02. Постановление Минздрава РФ от 28.11.2002 г. № 44	Август ежегодно	зав. кабинетами, мастерскими	
III. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ				
1	Предварительные и периодические медицинские осмотры, флюорографическое обследование работников в соответствии с Приказом Минздрава России от 14.03.1996 г. № 90.	По графику	директор, врач	
2	Укомплектование медикаментами аптек первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России (протокол №2 от 05.04.2000)	в течение года	директор, врач	
3	Предоставление работникам времени на улучшение здоровья, лечение в санаториях в соответствии с медицинскими показаниями.	в течение года	директор,	
IV. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ				
1	Обеспечить работников учреждения спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими типовыми нормами	в течение года	зам. директора по АХР, Уполном по ОТ	
2	Обеспечение работников мылом, смывающими и	в течение года	зам. директора	

	обезжиривающими средствами в соответствии с установленными нормами.		по АХР	
V. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ				
1	Корректировка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 года	Август ежегодно	директор, зам по АХЧ, Уполном по ОТ	
2	Обновить при необходимости имеющиеся инструкции и планы-схемы эвакуации людей на случай возникновения пожара в каждом кабинете и на этажах.	Август ежегодно	ответственные за кабинеты и зам. директора по АХЧ	
3	Обеспечение и свободный доступ к первичным средствам пожаротушения (песок, огнетушители и др.)	в течение года	зам. директора по АХЧ	
4	Организация обучения работающих и обучающихся мерам пожарной безопасности, особенно в ЧС и проведении тренировок по эвакуации всего персонала.	в течение года	Зам директора	
5	Содержание запасных звукозащитных выходов в чистоте и свободном доступе к ним.	в течение года	зам. директора по АХЧ	

—

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

1. Уборщик служебных помещений
2. Лаборант химии

Перечень бесплатной выдачи специальной одежды и средств индивидуальной защиты работникам учреждения

№ п/п	должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Учитель химии, лаборант	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые	1 на 1,5 г. Дежурный Дежурные
2	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1 2 пары

Перечень профессий и должностей подлежащих периодическим медицинским осмотрам.

1. Директор
2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
3. Заместитель директора по воспитательной работе
4. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе
5. Социальный педагог
6. Тьютор
7. Делопроизводитель
8. Лаборант
9. Заведующий библиотекой
10. Специалист по охране труда
11. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
12. Дворник
13. Гардеробщик
14. Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений
15. Уборщик служебных помещений
16. Учитель

Перечень категорий работников, которым устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени.

Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена для следующих категорий работников (ч. 1, 4 ст. 92 ТК РФ):

- лиц в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, - не более 12 часов в неделю);
- лиц в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, - не более 17,5 часа в неделю);
- инвалидов I или II группы - не более 35 часов в неделю;

Перечень оснований предоставления материальной помощи

- многодетным семьям работников - 5000 рублей
- работникам по заявлениям в связи с тяжёлыми жизненными обстоятельствами, на лечение тяжелых заболеваний –(максимально) 5000 рублей, 1 раз в 6 месяцев.
- в связи с рождением/усыновлением (удочерением) ребенка/установлением опеки работником школы – 10000 рублей
- единовременное пособие на лечение тяжелых заболеваний - 5000 рублей - в случае смерти близких родственников и членов семьи работника – 10000 рублей
- в иных чрезвычайных ситуациях -5000 (максимально)
- компенсация семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве в размере 10000 рублей.