

Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ «СОШ №14»
Ж.В.Меркель
(подпись) (инициалы, фамилия)
« 16 » октября 2019 г.

Представитель работодателя:
Директор
МКОУ «СОШ № 14»

И.Н.Кармадонова
(подпись) (инициалы, фамилия)
« 16 » октября 2019 г.



Коллективный договор
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 14»
на 2019-2022 год

Принят на собрании трудового коллектива
16 октября 2019 г.
протокол № 4

Забайкальский край, г. Батей



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 14».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждение) 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 и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице председателя первичной профсоюзной организации МКОУ «СОШ № 14» Меркель Жанны Владимировны, именуемого далее Профсоюзный комитет;

- работодатель в лице директора МКОУ «СОШ №14» Кармадоновой Ирины Николаевны, именуемой далее Работодатель.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, в том числе изменения типа образовательного учреждения (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

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

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

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

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

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

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

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

II. Трудовые отношения

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательного учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

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

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

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

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

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

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.7. При установлении учителям, для которых данное образовательное учреждение 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 администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном 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.

2.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, в длительном отпуске сроком до одного года, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
- возвращения на работу педагогических работников по окончании длительного отпуска сроком до одного года.

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

2.12. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений, определенных сторонами условий трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательном учреждении работу, соответствующую состоянию его здоровья.

2.13. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

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

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

Стороны договорились считать массовым высвобождение более 3 работников.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для

самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

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

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые педагоги, имеющие трудовой стаж менее двух лет.

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

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

4.4.4. Работникам, высвобожденным из образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение 6 месяцев.

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

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (для женщин, работающих в сельской местности - не более 36 часов в неделю).

5.3. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36

часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

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

Педагогическим работникам, работающим в 1 классах, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

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

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников

в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

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

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

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

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

Всем педагогическим работникам основной отпуск 56 календарных дней, дополнительный отпуск за работу в неблагоприятных климатических условиях 8 календарных дней; техническим работникам основной отпуск 28 календарных дней, дополнительный отпуск за работу в неблагоприятных климатических условиях 8 календарных дней; инвалидам основной отпуск 30 календарных дней, дополнительный отпуск за работу в неблагоприятных климатических условиях 8 календарных дней.

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

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

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (Приложение №6);
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 2);
- председателю первичной профсоюзной организации - (2 календарных дня) и членам профкома - (1 календарный день);

5.12.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье -(5 календарных дней);

- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу;
- в связи с переездом на новое место жительства -(2 календарных дня);
- для проводов детей в армию -(5 календарных дней);
- в случае регистрации брака работника (детей работника) – (5 календарных дней);
- на похороны близких родственников- (5 календарных дней);
- работающим инвалидам - (до 60 календарных дней).

5.12.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения.

5.13. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.14. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

5.15. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

5.17. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

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

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

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и

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

5.21. Дежурство педагогических работников по образовательному учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

VI. Оплата труда и нормы труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством Забайкальского края, нормативно-правовыми документами Муниципального района «Балейский район» и Положением об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №14». (Приложение № 3)

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: **30** число аванс за текущей месяц, и **15** число окончательный расчет за предыдущий месяц (*статья 136 ТК РФ*).

При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме, выдается расчетный листок на руки (*письмо Роструда от 21.02.2017 г. №14-1/ООГ-1560*) за оплачиваемый период, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.4. Заработная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки.

Заработная плата работника, не полностью отработавшего норму рабочего времени и/или не полностью выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), в случае, когда за ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность), не должна быть ниже

заработной платы, установленной абзацем 1 данного пункта, рассчитанной пропорционально отработанному времени и/или выполненному объему работы.

Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера, в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №14»

6.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (*статьей 149 ТК РФ*).

6.6. Оплата труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни - устанавливается не менее чем в двойном размере в соответствии со *статьей 153 ТК РФ*.

6.7. Оплата труда работников за сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере за последующие часы не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (*статья 152 ТК РФ*).

6.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

6.9. Виды и размер доплат работникам за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников устанавливаются в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №14».

6.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об

этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

6.11. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей (*статья 142 ТК РФ*).

6.12. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы работодатель обязан выплатить их с оплатой денежной компенсации в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (*статья 236 ТК РФ*).

6.13. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется, в том числе при наличии следующих оснований:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании;
- со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

6.14. За время работы в каникулярное время, установленное для обучающихся организации и не совпадающее для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, которое является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

6.15. В оклады (должностные оклады) педагогических работников (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом) включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

Данная денежная компенсация образует новый оклад.

6.16. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работников Организации к качественному результату, а также

поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером.

6.17. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов. За фактическое превышение количества обучающихся в классе, устанавливаются соответствующая доплата, предусмотренная «Положением об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №14».

6.18. Порядок и размер оплаты труда руководителя учреждения устанавливается Положением о порядке и размере оплаты труда руководителей муниципальных учреждений муниципального района «Балейский район», их заместителей и главных бухгалтеров, утвержденного Постановлением администрации муниципального района «Балейский район» от 14 октября 2014 года № 1394 (с изменениями), Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций, утвержденным приказом Комитета образования от 30 октября 2014 года № 188(с изменениями) .

6.19. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- должностной оклад;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

6.20. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 15-30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

6.21. Образовательное учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование.

VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

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

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

7.3. Создает необходимые условия для работы подразделений организаций общественного питания и медицинских учреждений в целях охраны и укрепления здоровья работников.

7.4. Педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивает ежемесячную денежную компенсацию в размере - 100 рублей, установленную постановлением администрации муниципального района

«Балейский район».

7.5. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.6. При появлении новых рабочих мест в образовательном учреждении, в т. ч. и на определенный срок, приоритет в приеме на работу предоставляется работникам, добросовестно работавшим в нем, ранее уволенным из образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата.

VIII. Условия и охрана труда

8. Работодатель обязуется:

8.1. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, включая специальную оценку условий труда, в размере не менее 2% годового фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение №4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

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

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

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение №5) .

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

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

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

образовательного учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

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

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

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

8.12. Создать в образовательном учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.13. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

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

За счет собственных средств приобретать медицинские книжки.

8.16. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.17. Оборудовать комнату для отдыха работников.

8.18. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

IX. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию (с учетом мнения) выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.5. Работодатель обязан предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, электронная почта, Интернет), транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам,

занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.9. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

9.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательного учреждения по распределению фондов стимулирования работников, тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.11. Взаимодействие руководителя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

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

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

9.12. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда;

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;

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

- установление сроков выплаты заработной платы работникам;

- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часов (в образовательных учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных учреждениях));

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

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

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существенных условий труда.

9.13. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

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

9.14. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

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

- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- принятие Положений о дополнительных отпусках.

9.15. С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;
- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2, работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Х. Обязательства профсоюза

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

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

10.6. Участвовать в работе комиссий образовательного учреждения по распределению фондов стимулирования, охране труда и других.

10.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательном учреждении.

10.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

10.10. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.11. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов, местной и областной организаций профсоюза.

10.12. Содействовать оздоровлению членов профсоюза и их детей.

10.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

XI. Работа с молодежью

11.1. Молодой специалист – граждане РФ, проживающие на территории муниципального района «Балейский район» и работающие в муниципальном образовательном учреждении муниципального района «Балейский район», в возрасте до 30 лет, окончившие профессиональную образовательную организацию по образовательным программам высшего профессионального образования (бакалавриат, специалитет, магистратура) и получившие квалификацию педагога или специалиста по профилю преподаваемого предмета, общий стаж которых по полученной квалификации педагога или специалиста по профилю преподаваемого предмета не превышает 3-х лет.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу;
- переход работника в другую образовательную организацию;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

11.2. С целью повышения социального статуса молодых специалистов им предоставляются меры социальной поддержки, установленные на муниципальном уровне (Муниципальная программа «Обеспечение педагогическими кадрами муниципальных образовательных организаций муниципального района «Балейский район» на 2019-2021 годы»):

- социальная выплата на приобретение (строительство) жилья, предоставляемая молодым специалистам, нуждающимся в улучшении жилищных условий – 10% от стоимости приобретаемого (строящегося) жилья, но не выше стоимости жилья, рассчитанной исходя из средней стоимости квадратного метра по муниципальному району «Балейский район»;

единовременная денежная выплата молодым специалистам – 100 тыс.руб.;

- социальная выплата за наем жилого помещения, предоставляемая молодым специалистам, нуждающимся в улучшении жилищных условий – 8 тыс.руб. в месяц за период найма жилого помещения, но не более времени исполнения обязательства молодого специалиста отработать в муниципальной образовательной организации муниципального района «Балейский район»;

- профессиональная переподготовка и повышение квалификации педагогических работников муниципальных образовательных организаций района.

11.3. В целях организации профессиональной адаптации молодых специалистов создать (продолжить работу) систему наставничества.

11.4. Организовать рабочее место молодого специалиста в соответствии с современными требованиями.

11.5. Мотивировать молодых педагогов на участие в профессиональных конкурсах разного уровня.

11.6. Привлекать молодых педагогов к работе в общественных объединениях.

11.7. Разработать образовательную программу по повышению квалификации молодых педагогов (курсы, участие в семинарах, конкурсах, выступления на педагогических чтениях, конференциях и т.д.).

11.8. Способствовать укреплению физического здоровья молодых педагогов через организацию групп здоровья, участие в спортивных мероприятиях разного уровня.

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора

12. Стороны договорились, что:

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

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на собрании трудового коллектива.

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

забастовки.

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

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

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

12.7. Коллективный договор размещается на официальном сайте МКОУ «СОШ №14» в разделе «Документы» и копия в профсоюзном уголке, с целью свободной доступности работникам.

К настоящему коллективному договору прилагаются:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень должностей, дающих право на предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день.
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 работников, имеющих право на дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда

Приложение 1

к Коллективному договору МКОУ «СОШ №14» на 2019-2022 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации

Ж.В.Меркель

(подпись)

(инициалы, фамилия)

« 16 » октября 2019 г.

Руководитель организации
уполномоченное им лицо

И.Н.Кармадонова

(подпись)

(инициалы, фамилия)

« 16 » октября 2019 г.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
для работников МКОУ «СОШ №14»**

СОДЕРЖАНИЕ

I. Общие положения	3
II. Порядок приема и увольнения работников	3
III. Основные права и обязанности работников.....	6
IV. Основные права и обязанности работодателя (директора школы)	8
V. Режим работы	9
VI. Поощрение за труд	13
VII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины	14
<u>VIII.</u> Заключение	16

I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с основными положениями статей 189, 190 ТК РФ, регламентирующих вопросы трудовых отношений работника и работодателя (директора школы) на уровне образовательного учреждения.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее по тексту - **«Правила»**) представляют собой локальный нормативный акт школы, регламентирующий в соответствии с нормами трудового законодательства порядок приема и увольнения работников, обязанности работника и работодателя, режим работы, поощрения за труд и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка **утверждаются директором школы с учётом мнения первичной профсоюзной организации** в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ. Правила являются, как правило, приложением к коллективному договору.

1.4. Правила способствуют укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению результативности труда, высокому качеству работы и обязательны для исполнения всеми работниками школы. Дисциплина в школе поддерживается на основе уважения человеческого достоинства учащихся и персонала школы.

1.5. Вопросы, связанные с применением Правил, решаются администрацией школы в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и Правилами, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом, а также представительным органом (педагогическим советом школы) в соответствии с его полномочиями.

1.6. Трудовые отношения работника школы и работодателя (директора школы) регулируются трудовым договором. Условия договора не могут противоречить Трудовому кодексу Российской Федерации и иным законодательным актам о труде.

II. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу и увольнение работников школы осуществляет директор школы по письменному заявлению работника.

2.2. При приёме на работу в соответствии со статьей 67 ТК РФ с работником заключается трудовой договор обязательно в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (работником и директором школы). Один экземпляр передаётся работнику, другой хранится у работодателя (директора школы). Письменная форма трудового договора должна соблюдаться как при приёме работника на постоянную работу, так и с временными (сезонными) работниками и при совместительстве.

При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон, согласно положению статьи 70 ТК РФ, может быть предусмотрено условие об испытании работника. Срок испытаний не может превышать трёх месяцев, а для руководителей

организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей не более шести месяцев.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

2.3. До заключения трудового договора сторонами (работником и работодателем) должны быть оговорены условия работы и требования к профессиональной квалификации, а также установлен, по согласованию сторон, вид договора:

- на неопределенный срок,
- на определённый срок, но не более пяти лет (срочный трудовой договор),
- а также проверены документы, удостоверяющие личность и образование работника.

2.4. При оформлении приёма на работу (**до подписания трудового договора**) работодатель обязан ознакомить работника **под роспись** с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами (должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, пожарной безопасности и т.п.), непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника и коллективным договором.

2.5. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора, установлен статьей 63 ТК РФ. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, а в случаях получения основного общего образования – с пятнадцати лет и четырнадцати лет с согласия одного из родителей (попечителя) в свободное от учебы время для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения.

2.6. Обязательному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.7. Работники школы, работающие в сфере общественного питания, проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также гигиеническое обучение в соответствии с законодательством РФ.

2.8. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня определенного трудовым договором. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленным трудовым договором, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

2.9. При заключении трудового договора, согласно со статьи 65 ТК РФ, лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (директору школы):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний и специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти.

В отдельных случаях с учётом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления дополнительных документов. **Запрещается требовать от лица**, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.10. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется работодателем.

2.11. **Приём на работу оформляется приказом директора школы**, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора. При оформлении приказа о приёме работника указываются наименование структурного подразделения, должность (специальность, профессия), срок испытания, если работнику устанавливается испытание при приёме на работу, а также условия приёма на работу и характер предстоящей работы (по совместительству).

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

2.12. Перед допуском к работе вновь поступившего работника администрация обязана:

- ознакомить с условиями работы, оплаты труда и должностной инструкцией. Должностная инструкция доводится для ознакомления **под роспись («С должностной инструкцией ознакомлен», роспись, дата)**. Один экземпляр с личной росписью работника об ознакомлении остается у администрации школы, другой - у работника.

- провести вводный инструктаж по охране труда, пожарной безопасности и инструктаж на рабочем месте с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

2.13. На каждого работника школы ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, копий паспорта, документа об образовании, наградных документов и материалов по результатам аттестации и др. После увольнения работника его личное дело хранится в школе бессрочно.

2.14. **Увольнение работника.** Общие основания по прекращению трудового договора регламентированы статьей 77 ТК РФ. Основанием прекращения трудового договора являются:

- **соглашение сторон** (статья 78 ТК РФ). По достижении договоренности сторон трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор, может быть, расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами.

- **истечение срока трудового договора** (статья 79 ТК РФ). О прекращении трудового договора, работник должен быть предупрежден **в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения**, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения. В последнем, условия о срочном характере трудового договора утрачивает силу, и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок;

- **расторжение трудового договора по инициативе работника** (статья 80 ТК РФ). Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом в письменной форме не позднее, чем за две недели. По истечении срока предупреждения работник имеет право прекратить работу;

- **расторжение трудового договора по инициативе работодателя** (статьи 71 и 81 ТК РФ) и др. основания, приведенные в ТК РФ.

В соответствии статьи 56 Федерального закона РФ «Об образовании» помимо оснований прекращения трудового договора, предусмотренных ТК РФ, **основаниями для увольнения педагогического работника школы по инициативе работодателя** (директора школы) до истечения срока действия трудового договора являются:

- **повторное в течение года грубое нарушение Устава школы;**
- **применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося;**
- **появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.**

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюза.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

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

2.16. В день увольнения с работником производится полный денежный расчет и выдается трудовая книжка с внесенной в нее записью об увольнении. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на статью и пункт ТК РФ. Днем увольнения считается последний день работы.

III. Основные права и обязанности работников

3.1. Работник школы имеет право на:

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

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

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

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

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб основной работе;

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

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Педагогические работники школы при исполнении профессиональных обязанностей имеют право на свободу выбора и использование методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с утвержденной образовательной программой, методов оценки знаний учащихся.

3.3. Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать настоящие Правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по безопасности и охране труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

3.4. Педагогический работник школы несёт полную ответственность за жизнь и здоровье учащихся во время проведения уроков, внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых в школе.

IV. Основные права и обязанности работодателя (директора школы)

4.1. Работодатель (директор школы) имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами; вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

принимать **локальные нормативные акты**;

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

4.2. Работодатель (директор школы) обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, настоящими Правилами, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора;

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

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

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении школой в предусмотренных ТК РФ, Уставом школы, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

4.3. Работодатель (директор школы) несет персональную ответственность за создание условий, направленных на сохранение жизни и здоровья обучающихся, во время образовательного процесса, и обеспечивает:

- создание условий для обучения и осуществления образовательного процесса, поддерживающих и укрепляющих здоровье обучающихся;

- организацию образовательного процесса, направленного на обучение навыкам здорового образа жизни на всех ступенях образования;

- организацию текущего контроля состояния здоровья учащихся;

- проведение профилактических и оздоровительных мероприятий;

- повышение квалификации и проведение аттестации работников в области безопасности жизнедеятельности;

- предотвращение в помещениях и на территории школы курения, употребления алкоголя и наркотических веществ учащимися и работниками.

V. Режим работы

5.1. Рабочее время педагогических работников регламентируется учебным расписанием, должностными обязанностями, Уставом школы и настоящими Правилами. Продолжительность учебного года, учебной недели, каникул и сроки их проведения определяются учебным календарным графиком, утверждаемым директором школы. Продолжительность уроков и перемен устанавливается расписанием, утвержденным приказом директора школы.

5.2. Для педагогических работников школы, учебно-вспомогательного персонала установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – **не более 36 часов в неделю**, для обслуживающего персонала – **не более 40 часов в неделю**.

5.3. Учебная нагрузка педагогических работников, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий школы. При этом количество часов установленной учебной нагрузки соответствует количеству проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, **не превышающей 40 минут**.

5.4. Учебная нагрузка, превышающая норму часов за ставку заработной платы, либо ниже этой нормы, устанавливается только с письменного согласия педагогического работника.

5.5. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации школы в течение учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану и программам, сокращения количества классов (групп). Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о дозагрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

5.6. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними устанавливается с учетом требований санитарных правил и норм *СанПиН 2.4.2.2821-10 «Гигиенические требования к условиям и режиму обучения в общеобразовательных учреждениях»*.

5.7. В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, Уставом школы, настоящими Правилами, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами (планами уроков) педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе городской экспериментальной площадки, педагогических, научно-методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

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

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

- периодические кратковременные дежурства в школе в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня учащимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха учащихся и приема ими пищи;

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

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

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

5.10. Режим рабочего времени учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере в случаях, предусмотренных Приказом Минобрнауки России от 24 декабря 2010г. № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Формой догрузки может являться кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением, выполнение частично или в полном объеме работы по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассной работы по физическому воспитанию и другой педагогической работы, объем которой регулируется образовательным учреждением.

5.11. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для учащихся школы и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

5.12. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

5.13. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.14. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера.

5.15. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения, при этом педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе.

5.16. Привлечение педагогических работников в каникулярный период к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников.

5.17. Продолжительность рабочего времени установлена Приказом Минобрнауки России от 24 декабря 2010г. № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников». Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) составляет **18 часов в неделю**.

Продолжительность (режим) рабочего времени педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, устанавливается в пределах **36 часов в неделю**.

Выполнение работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в школе, так и за её пределами и регулируется должностной инструкцией, настоящими Правилами, графиком работы, коллективным договором с учетом:

выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации.

5.18. Педагогическим работникам школы, выполняющим, свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Прием пищи возможен одновременно вместе с учащимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении (буфете школы).

5.19. Педагогическим и другим работникам школы **запрещается:**

- изменять по своему усмотрению расписание уроков, заменять друг друга без ведома администрации школы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перемен; удалять учащихся с уроков;
- курить в помещениях и на территории школы;
- освобождать учащихся от занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных и других мероприятиях без предварительного согласования с администрацией;
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий;
- выполнение в учебных кабинетах при проведении уроков каких-либо хозяйственных, ремонтных и др. работ;
- проводить в рабочее время собрания, заседания, совещания по общественным делам.

5.20. Режим и продолжительность рабочего дня учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, определяется графиком, который должен быть доведен до работников. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал школы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

5.21. *Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается*, за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 ТК РФ. Привлечение работников школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, предусмотренных законодательством, по письменному приказу директора школы.

5.22. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и нерабочие праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

5.23. *Очередность предоставления ежегодно оплачиваемых отпусков* определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

VI. Поощрение за труд

6.1. Поощрения за труд регламентируются статьей 191 ТК РФ и Уставом школы. Работодатель (директор школы) поощряет работников за добросовестное исполнение работником трудовых обязанностей. Применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;

выдача премий;
награждение ценным подарком;
награждение почетными грамотами;
представление к званию лучшего по профессии.

6.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам и к наградами, установленными для работников народного образования, и к присвоению почетных званий.

6.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда работников. Поощрения объявляются в приказе директора школы и доводятся до сведения всего коллектива.

6.4. Сведения о награждении (поощрении) заносятся в трудовую книжку работника после издания приказа директора школы.

6.5. Записи о премиях, предусмотренных системой оплаты труда или выплачиваемых на регулярной основе, в трудовые книжки не вносятся.

6.6. При применении морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива в лице представительного органа школы.

VII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. Дисциплинарные взыскания регламентируются статьей 192 ТК РФ и Уставом школы. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;
выговор;
увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. Основаниями для увольнения работника, предусмотренными статьей 81 ТК РФ являются:

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

1) прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин **более четырех часов** подряд в течение рабочего дня;

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

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

4) 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;

5) установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение 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;

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

7) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

8) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

Увольнение работника по основанию, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, **не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем**

Не допускается:

- увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске;
- применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, Уставом школы.

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

7.3. Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен статьей 193 ТК РФ, в частности:

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

- дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников;

- за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание;

- дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.4. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы норм профессионального поведения и Устава школы может быть проведено только при поступлении письменной жалобы. Копия жалобы должна быть передана педагогическому работнику. Ход расследования и принятые меры могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника школы, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов учащегося.

7.6. **Снятие дисциплинарного взыскания.** Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Директор школы 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 школы (профсоюзного комитета, педагогического совета, Совета школы).

VIII. Заключение

1. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, настоящими Правилами и иными локальными нормативными актами, трудовым договором.

2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка являются обязательными для выполнения всеми работниками школы.

Источники, использованные при составлении Правил внутреннего трудового распорядка

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп.)
2. Закон РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Закон РФ от 17.07.1999 г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации».
4. Гражданский кодекс РФ от 30.11.1994 № 51-ФЗ (часть первая) и от 26.01.1996 № 14-ФЗ (часть вторая)
5. Семейный кодекс РФ от 29.12.1995 № 223-ФЗ (с изм. и доп.)
6. Приказ Минобрнауки России от 24 декабря 2010г. № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».
7. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».
8. Справочник руководителя образовательного учреждения, № 1 – 2008, с.60-63, М.- ИЦ «Ресурсы образования»
9. Справочник руководителя образовательного учреждения, № 2 – 2008, с.42-47, М.- ИЦ «Ресурсы образования»
10. Справочник руководителя образовательного учреждения, № 10 – 2008, с.46-58, М.- ИЦ «Ресурсы образования»

П Е Р Е Ч Е Н Ь
работников образовательного учреждения с ненормированным
рабочим днем, имеющих дополнительные оплачиваемые дни к отпуску

Руководитель учреждения (директор) - 3 дня.

Заместители руководителя – 3 дня.

Главный бухгалтер, бухгалтер-кассир-3 дня.

Завхоз -3 дня.

Делопроизводитель -3 дня.

Педагог –библиотекарь -3 дня.

Педагог - психолог – 3 дня.

Приложение 3

к Коллективному договору МКОУ «СОШ №14» на 2019-2022 г.

СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя Комитета
образования по кадровым, организационно-
правовым вопросам и обеспечению безопасности

_____/Т.Ю.Хохлова/

«____» _____ 20__18__ года

УТВЕРЖДЕНО

Приказом Муниципального казенного
общеобразовательного учреждения «Начальная
общеобразовательная школа № 3»

от «24» августа 20__18__ года № 126

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации

_____/Н.Н. Гурулева/

«____» _____ 20__18__ года

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Начальная общеобразовательная школа № 3»
(новая редакция)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Начальная общеобразовательная школа № 3» (далее – Положение) разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на 2013-2018 годы»;
- постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» (зарегистрировано в Минюсте России 27 сентября 2007 года № 10191);
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2009 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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»;

- едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 года, протокол № 11;

- законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций»;

- законом Забайкальского края от 11 июля 2013 года № 858-33К «Об отдельных вопросах в сфере образования»;

- решением Совета муниципального района «Балейский район» от 24 сентября 2014 года № 185 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального района «Балейский район»;

- постановлением администрации муниципального района «Балейский район» от 14 октября 2014 года № 1392 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников муниципальных учреждений муниципального района «Балейский район»;

- постановлением администрации муниципального района «Балейский район» от 14 октября 2014 года № 1393 «Об утверждении размеров, условий и порядка предоставления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального района «Балейский район»;

- постановлением администрации муниципального района «Балейский район» от 22 февраля 2017 года № 93 «Об утверждении Положения о порядке и размере оплаты труда руководителей муниципальных учреждений муниципального района «Балейский район», их заместителей и главных бухгалтеров и установлении предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений муниципального района «Балейский район» и среднемесячной заработной платы работников»;

- приказом Комитета образования администрации муниципального района «Балейский район» от 30 октября 2014 года №187 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций»;

- приказом Комитета образования администрации муниципального района «Балейский район» от 30 октября 2014 года №189 «Об утверждении Примерного положения об установлении размера, условий и порядка выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу работникам муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету образования».

1.2. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Начальная общеобразовательная школа № 3» (далее МКОУ «НОШ № 3»).

1.3. В настоящем Положении используются следующие определения:

- *базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы* - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- *компенсационные выплаты* - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасным, и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

- *норма рабочего времени* – продолжительность рабочего времени;

- *оклад (должностной оклад)* - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- *сверхурочная работа* - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены)), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период;

- *специальная оценка условий труда* - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Специальная оценка условий труда предполагает переход от «списочного» подхода к предоставлению гарантий и компенсаций работникам вредных и опасных производств к учету фактического воздействия на организм сотрудника вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса;

- *стимулирующие выплаты* - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

- *тарифная ставка (оклад)* - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- *тарификационный список* – сведения об учителях и других работниках, осуществляющих педагогическую деятельность, количестве часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условиях, сформированные с целью определения объема учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

1.4. Оплата труда работников МКОУ «НОШ № 3» определяется трудовыми договорами в соответствии с настоящим Положением.

1.5. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников МКОУ «НОШ № 3» за счет средств краевого бюджета (субвенции), муниципального

бюджета и других источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. Месячная заработная плата работника МКОУ «НОШ № 3», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда работников МКОУ «НОШ № 3».

2.1.1. Заработная плата работников МКОУ «НОШ № 3» за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

2.1.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем МКОУ «НОШ № 3» по согласованию с Комитетом образования, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2.1.3. Лица, принимаемые на работу на общеотраслевые должности специалистов и других служащих, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии МКОУ «НОШ № 3» (далее - Комиссия), в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на должности работников образования, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на

них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в МКОУ «НОШ № 3» в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

2.1.4. Условия оплаты труда работников МКОУ «НОШ № 3», в том числе установленные им оклад (должностной оклад), надбавки, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками МКОУ «НОШ № 3».

2.1.5. Примерная форма трудового договора с работником организации утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на 2012-2018 года». (представлена в Приложении №1 данного Положения)

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

2.1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

2.1.8. Штатное расписание МКОУ «НОШ № 3» формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов (включая учителей, преподавателей), служащих, профессии рабочих МКОУ «НОШ № 3». Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается (форма штатного расписания, а также тарификационного списка представлена в приложениях №2 №2.1. данного Положения).

2.1.9. Фонд оплаты труда работников МКОУ «НОШ № 3», финансируемых из бюджета Забайкальского края (субвенция) и муниципального бюджета, формируется на календарный год в пределах ассигнований краевого и муниципального бюджетов соответственно, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности организаций в соответствии с действующим законодательством.

2.1.10. Часть средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Забайкальского края и бюджета муниципального района «Балейский район» направляется МКОУ «НОШ № 3» на выплаты стимулирующего характера, в частности на обеспечение системы премирования. Объём средств на указанные выплаты определяется в пределах утверждённого фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности учреждений.

2.1.11. Базовые оклады работникам МКОУ «НОШ № 3», за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, устанавливаются согласно Приложению №3 данного Положения.

2.1.12. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается

ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

Данная денежная компенсация образует новый оклад.

2.1.13. Должностные оклады профессий рабочих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность, по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, входящим в соответствующие профессиональные квалификационные группы МКОУ «НОШ № 3», устанавливаются в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами и настоящим Положением в размерах, не ниже утвержденных Администрацией муниципального района «Балейский район» базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

2.1.14. «Годовой фонд рабочего времени определен Производственным календарем, продолжительность рабочего времени для педагогических работников – приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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» с учетом условий, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.1.15. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МКОУ «НОШ № 3» индексируются постановлением администрации муниципального района «Балейский район» в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

2.1.16. В целях формирования трудовых отношений с работниками МКОУ «НОШ № 3» при введении для них новых систем оплаты труда заключаются дополнительные соглашения к трудовым договорам. (Рекомендуемый образец дополнительного соглашения к трудовому договору с работником, в связи с введением новых систем оплаты труда приведен в приложении №4 данного Положения)

2.2. Компенсационные выплаты.

2.2.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края, нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления.

2.2.2. Работникам МКОУ «НОШ № 3» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.2.3. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ в

повышенном размере.

Порядок и особенности проведения специальной оценки условий труда предусмотрены Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

2.2.4. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент и процентная надбавка.

Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций».

2.2.5. К условиям, отклоняющимся от нормальных, относятся:

- совмещение профессий (должностей);
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и праздничные дни).

2.2.5.1. Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы статьей 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

2.2.5.2. Порядок оплаты труда за сверхурочную работу определен статье 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.5.3. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

- работникам сторожевой охраны МКОУ «НОШ № 3» доплата за работу в ночное время производится в размере 35% за каждый час работы в ночное время.

2.2.5.4. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут относиться выплаты за дополнительные трудовозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: за работу в выходные и нерабочие дни и другие виды работ, не входящими в должностные обязанности работников.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

2.2.6. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного

коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, определяется исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

2.2.7. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

2.3. Стимулирующие выплаты.

2.3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края, нормативно-правовыми актами органа местного самоуправления.

2.3.3. Работникам МКОУ «НОШ № 3» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за специфику работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- выплата за интенсивность;
- выплата за высокие результаты работы;
- система премирования.

Стимулирующие выплаты работникам МКОУ «НОШ № 3» рекомендуется устанавливать в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

2.3.4. Выплата за специфику работы.

Выплата за специфику работы устанавливается в соответствии с пунктом 15 решения Совета муниципального района «Балейский район» от 24 сентября 2014 года № 185 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального района «Балейский район».

Выплата за специфику работы устанавливается следующим работникам МКОУ «НОШ № 3»:

2.3.4.1. работникам, оказывающим психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, - в

размере 20 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой соответствует данная специфика, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

2.3.4.2. Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории:

- соответствие занимаемой должности в размере 5 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- первой квалификационной категории в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- высшей квалификационной категории в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.3.5. Надбавка за выслугу лет.

Порядок и размеры надбавки за выслугу лет работникам МКОУ «НОШ № 3» определяется Приложением 5 данного Положения.

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

2.3.6. Надбавка молодым специалистам

Размер, порядок и условия выплаты надбавки молодым специалистам МКОУ «НОШ № 3» устанавливается в соответствии с пунктом 19 решения Совета муниципального района «Балейский район» от 24 сентября 2014 года № 185 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального района «Балейский район».

2.3.6.1. Молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 30 лет, впервые заключившим трудовой договор с МКОУ «НОШ № 3» в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, устанавливается надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

2.3.6.2. Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трёх лет с момента заключения трудового договора с МКОУ «НОШ № 3».

2.3.6.3. При переводе молодого специалиста в течение трёх лет после заключения трудового договора с МКОУ «НОШ № 3» в другую муниципальную образовательную организацию ранее установленная надбавка сохраняется.

2.3.7. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание.

Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание определяется в соответствии с пунктом 20 решения Совета муниципального района «Балейский район» от 24 сентября 2014 года № 185 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального района «Балейский район».

2.3.7.1. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливается:

- 1) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам МКОУ «НОШ № 3», имеющим почетные звания СССР,

Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

2) в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам МКОУ «НОШ № 3», имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации;

3) в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам МКОУ «НОШ № 3», имеющим почетные звания профессиональных работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации.

2.3.7.2. Работникам МКОУ «НОШ № 3», имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

2.3.7.3. Работникам МКОУ «НОШ № 3», имеющим почетное звание и ученую степень, надбавка выплачивается по каждому основанию.

2.3.8. Выплата за интенсивность

Выплата за интенсивность назначается работникам МКОУ «НОШ № 3» за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, в качестве дополнительной нагрузки, устанавливается локальными нормативными актами МКОУ «НОШ № 3», в которых указываются размеры выплаты по каждому работнику в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом отраслевых особенностей, данного Положения, коллективного договора и иных нормативных правовых актов, определяющих условия оплаты труда. Общий объем выплат за интенсивность по учреждению устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда, а также в пределах фонда оплаты труда педагогических работников с учетом списочной численности и установленных Комитетом образования целевых показателей заработной платы.

Размеры выплаты за интенсивность по видам работ:

1) к окладу (должностному окладу):

- **за классное руководство** (в классах с наполняемостью не менее 25 человек. Размер надбавки за классное руководство в классах, наполняемость которых меньше указанной величины, уменьшается пропорционально численности обучающихся) – 25%;
- **за руководство методическим объединением:**
 - школьное методическое объединение – 5%;
 - районное методическое объединение – 10%;
- **за заведование кабинетами:**
 - за заведование мастерскими, спортивный зал, кабинет информатики – 10%;
 - другие кабинеты – 5%.

2) к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально

отработанному времени, ставки заработной платы, которой выполняются перечисленные виды работ, исчисленной с учетом фактической нагрузки:

- за проверку письменных работ:

- учителям начальных классов – 15%;
- английский язык – 10%;
- по другим предметам – 5%;

- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию – 10%;

- за индивидуальное обучение на дому больного ребенка (при наличии соответствующего медицинского заключения) – 20%;

- за участие в психолого-медико-педагогической комиссии – 15%.

Размер выплаты за интенсивность непедагогическим работникам (вожатый, секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения) – 20%.

2.3.9. Выплата за высокие результаты работы.

2.3.9.1. Выплата за качество и высокие результаты труда назначается работникам МКОУ «НОШ № 3» в целях поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения, инициативных решений.

2.3.9.2. Выплата за качество выполняемых работ и высокие результаты работы устанавливаются согласно Приложению 6 данного Положения, в котором указываются критерии эффективности труда и размеры выплат. Общий объем выплат за высокие результаты работы по учреждению устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда, а также в пределах фонда оплаты труда педагогических работников с учетом списочной численности и установленных Комитетом образования целевых показателей заработной платы.

2.3.9.3. Размеры выплаты за высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, по которой достигнуты эти результаты, в соответствии с установленными критериями эффективности труда не более 100% от оклада (должностного оклада). Надбавка устанавливается на определённый срок, но не более чем на год.

2.3.9.4. Выплаты за высокие результаты работы не являются гарантированной ежемесячной выплатой, устанавливается на определенный срок в пределах фонда оплаты труда и выплачивается в целях поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения, инициативных решений в соответствии с критериями, установленными локальными актами.

2.3.10. Система премирования.

2.3.10.1. Система премирования работников МКОУ «НОШ № 3» устанавливается согласно Приложению 7 данного Положения.

Выплата премии не является гарантированной ежемесячной выплатой, устанавливается в пределах фонда оплаты труда педагогических работников с учетом списочной численности и установленных Комитетом образования целевых показателей заработной платы, по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

2.3.10.2. Выплата премий производится на основании приказа руководителя МКОУ «НОШ № 3» ежемесячно в процентах к должностному окладу.

2.3.10.3. Размер премирования не должен превышать 100% от оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой выполняются представленные к премированию работы.

2.3.10.4. Установление достижения работниками МКОУ «НОШ № 3» целевых показателей и результативности осуществляется комиссией.

2.3.10.5. Персональный состав комиссии по оценке работников МКОУ «НОШ № 3» в достижении целевых показателей и результативности деятельности определен Приложением 8 к настоящему Положению. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

2.3.10.6. Заседание комиссии проводится ежемесячно. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 членов от общего числа членов комиссии. Заседание комиссии оформляется протоколом на основании, которого руководитель издает приказ о премировании сотрудников МКОУ «НОШ № 3». Протокол подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии.

2.3.10.7. Экономия фонда оплаты труда МКОУ «НОШ № 3», распределяется руководителем на основании приказа единовременными разовыми выплатами по случаю профессиональных праздников, а также ко Дню Защитника Отечества, Международному женскому дню.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1. Порядок и размер оплаты труда руководителя МКОУ «НОШ № 3» устанавливается Положением о порядке и размере оплаты труда руководителей муниципальных учреждений муниципального района «Балейский район», их заместителей и главных бухгалтеров и установлении предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений муниципального района «Балейский район» и среднемесячной заработной платы работников, утвержденным постановлением администрации муниципального района «Балейский район» от 22 февраля 2017 года № 93, Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций, утвержденным приказом Комитета образования от 30 октября 2014 года № 188.

3.2. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- должностной оклад;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 15-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

3.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителя руководителя и главного бухгалтера определяются в соответствии с пунктами 2.2. и 2.3. настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых

показателей интенсивности работы.

3.5. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера повышаются одновременно с увеличением базового оклада по профессионально квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня первого квалификационного уровня» путем внесения изменений (дополнений) в трудовые договоры.

IV. УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

4.1. При условии совместительства или неполной занятости педагогических работников за педагогическую работу отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы в МКОУ «НОШ № 3», а также участвующих в проведении учебных занятий, оплата труда производится в зависимости от объема отработанных часов.

4.2. Размер оплаты за один час работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы за установленную норму часов работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

4.3 Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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» с учетом условий, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.4. Если педагогический работник ведет несколько предметов, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету отдельно в соответствии с учебным планом, затем суммируется.

4.5. Учебный план разрабатывается МКОУ «НОШ № 3» самостоятельно и согласовывается с Комитетом образования. Учебная нагрузка на педагогического работника на учебный год определяется тарификационными списками. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального государственного образовательного стандарта общего образования.

4.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера определяются в соответствии с пунктами 2.2. и 2.3. настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

4.7. Почасовая оплата труда работников в МКОУ «НОШ № 3» производится в пределах бюджетных ассигнований организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

V. ИНЫЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Порядок (методика) формирования фонда оплаты труда работников организации, в соответствии с пунктом 23 решения Совета муниципального района «Балейский район» от 24 сентября 2014 года № 185 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального района «Балейский район» - утверждается администрацией муниципального района «Балейский район».

5.2. Выплата заработной платы производится два раза в месяц -10-го и 25-го числа каждого месяца. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями заработная плата выдается перед этими днями.

5.3. Каждому работнику выдается расчетный лист, в котором отражается информация о начисленной заработной плате, размеры и основания произведенных удержаний и общая денежная сумма, подлежащая выплате.

5.4. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении.

5.5. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.6. Листок нетрудоспособности, сданный после начисления заработной платы, оплачивается после возврата денежных средств из Фонда социального страхования.

5.7. Работникам, обучающимся заочно, оплата учебного отпуска производится по предъявлению справки-подтверждения из учебного заведения.

5.8. Руководитель в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьей 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательных организациях применительно к производственным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

6.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения, и вводится в действие приказом руководителя МКОУ «НОШ № 3» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, по согласованию с Комитетом образования.

6.3. Решение о внесении изменений и (или) дополнений в настоящее Положение принимаются общим собранием коллектива, при согласовании с профсоюзом и Комитетом образования.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
МКОУ «СОШ № 14»

Примерная форма
трудового договора с работником муниципальной организации

_____ "___" _____ 20__ г.
(город, населенный пункт)

(наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице _____
(должность, ф.и.о.)

действующего на основании _____
(устав, доверенность)

_____, именуемый в дальнейшем
работодателем, с одной стороны, и _____
(ф.и.о.)

именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны) заключили
настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по _____
(наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации),
а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями
настоящего трудового договора:

(указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по трудовому договору)
2. Работник принимается на работу:

(полное наименование филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения работодателя, если работник принимается на работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)
3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя

(наименование необособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)
4. Работа у работодателя является для работника: _____
(основной, по совместительству)
5. Настоящий трудовой договор заключается на _____

(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации)
6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с "___" _____ 20__ г.
7. Дата начала работы "___" _____ 20__ г.
8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____
месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности работника

9. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности работодателя

11. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным

договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

- а) должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц;
- б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

_____;

- в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

_____.

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) _____.

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать)

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ в связи _____.

(указать основание установления дополнительного отпуска)

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены _____.

(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки,

предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать): _____.

VII. Иные условия трудового договора

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

26. Иные условия трудового договора _____.

VIII. Ответственность сторон трудового договора

27. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

29. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

30. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

X. Заключительные положения

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ

РАБОТНИК

(наименование организации)
Адрес (место нахождения)

ИНН _____
№ _____

«__» _____ Г.

(ф.и.о.)
Адрес места жительства
Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность)

серия _____
кем выдан _____
дата _____ выдачи _____

(должность) (подпись) (ф.и.о.) _____
(подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

(дата и подпись работника)

Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников МКОУ "НОШ № 3"																																
Согласовано Председатель Комитета образования														Утверждено приказом от " " 2014г. № штат в количестве _____ единиц Директор _____ ФИО																		
ФИО																																
ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ с _____ 20 _____ года																																
(наименование учреждения)																																
ПКУ	Наименование должности	Количество штатных единиц	Базовый оклад	Доплата за работу в сельской местности (1,25)	Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (100 руб., 150 руб.)	Оклад с учетом доплаты за работу в сельской местности и обеспечение методической литературой	Компенсационные выплаты						Стимулирующие выплаты														Районный коэффициент и северная надбавка	Итого на человека в месяц	Годовой ФОТ			
							Надбавка за вредность (до 12%, 25% работникам санаторных учреждений для детей, инфицированных туберкулезом)		Надбавка за работу в ночное время		Надбавка за работу в выходные и праздничные дни		Надбавка за специфику работы		Надбавка за выслугу лет		Надбавка водителям за классность		Надбавка молодым специалистам (20%)		Надбавка за почетное звание		Выплата за интенсивность			Надбавка за высокие результаты труда				Премияльные выплаты		
							%	Сумма	%	Сумма	%	Сумма	%	Сумма	%	Сумма	%	Сумма	%	Сумма	%	Сумма	%	Сумма	%	Сумма				%	Сумма	%
1. Руководитель, заместители руководителя, главный бухгалтер																																
				0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00
	Итого	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00
2. Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня																																
1				0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00
				0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00
2				0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00
				0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00
	Итого	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00
3. Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня																																
				0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00
				0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00
				0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00
				0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00
				0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00
				0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00
	Итого	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00
ВСЕГО																																

Ошибка! Ошибка связи.

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников МКОУ «НОШ № 3»

Размеры должностных окладов работников образовательной организации, за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера

Квалификационные уровни/ должности профессорско- преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональных профессий рабочих»		
1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья); оператор стиральных машин; кухонный рабочий; мойщик посуды; машинист по стирке и ремонту спецодежды; подсобный рабочий; пекарь; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь по ремонту автомобилей; столяр; плотник; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; оператор котельных; тракторист; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар	4722
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником	4865

Квалификационные уровни/ должности профессорско- преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
	работ и профессий рабочих*: машинист (кочегар) котельных; кастелянша; кладовщик; кассир билетный	
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	5008
1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленных профессий рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: пожарный; маляр; штукатур; изготовитель пищевых полуфабрикатов;	5295
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; буфетчик; официант	5438
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: слесарь- ремонтник; слесарь-электрик; оператор котельной, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; кондитер; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; тракторист; машинист бульдозера; электрогазосварщик; токарь; оператор электронно- вычислительных и вычислительных машин	5581
	Профессии рабочих, по которым	5724

Квалификационные уровни/ должности профессорско- преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
	предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
3 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих*	5867
4 квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренные 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы в соответствии с перечнем наименований профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах	6010
2. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих		
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; кассир; паспортист; секретарь; секретарь- машинистка; машинистка; паспортист;	5516
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	5659
2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; товаровед; техник- программист;	5803
2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий	5946

Квалификационные уровни/ должности профессорско- преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
	хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф- повар); заведующий столовой; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6232
4 квалификационный уровень	Механик; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6518
2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; инженер; инженер- программист (программист); менеджер; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по финансовой работе; бухгалтер-ревизор; психолог; юрисконсульт; администратор баз данных;	6804
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 11 внутридолжностная категория	6947
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	7090
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться	7233

Квалификационные уровни/ должности профессорско- преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
	производное должностное наименование «ведущий»	
5 квалификационный уровень	Главные специалисты в отделах, Заместитель главного бухгалтера	7377
2.4.Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела; начальник технического отдела; начальник отдела капитального строительства и другие	7520
2 квалификационный уровень	Главный* (энергетик, механик, экономист);	7663
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения**	7806
3. Профессиональные квалификационные группы работников образования (за исключением должностей работников дополнительного профессионального образования)		
3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя; вожатый; секретарь учебной части	5516
3.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель;	5659
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения,	5803
3.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре; старший вожатый	7093
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования; концертмейстер; тренер-преподаватель	7228
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог- психолог; мастер производственного обучения; старший инструктор- методист; старший педагог дополнительного образования;	7363

Квалификационные уровни/ должности профессорско- преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
	старший тренер-преподаватель	
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; преподаватель**; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель- логопед (логопед)	7497
1. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно- консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	8156
2 квалификационный уровень	Старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и /или среднего профессионального образования; заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно- консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и	8300

Квалификационные уровни/ должности профессорско- преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
	других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	8443

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
МКОУ «НОШ № 3»

Образец дополнительного соглашения
к трудовому договору с работником в связи
с введением «эффективного контракта»

«___» _____ 20__ года
(город, населенный пункт)

(наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице _____,
(должность, Ф.И.О.)
действующего на основании _____
(устав, доверенность)

_____, именуемый в дальнейшем
«Работодатель», с одной стороны, и _____,
(Ф.И.О.)
именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны (далее – стороны) заключили
настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору от «___»
_____ 20__ года № _____ о нижеследующем:

1. Внести в трудовой договор от «___» _____ 20__ года № _____ изменения,
изложив его в следующей редакции: C:\1

«___» _____ 20__ года
(город, населенный пункт)

(наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице _____,
(должность, Ф.И.О.)
действующего на основании _____
(устав, доверенность)

_____, именуемый в дальнейшем
«Работодатель», с одной стороны, и _____,
(Ф.И.О.)
именуемый(-ая) в дальнейшем «Работник» с другой стороны (далее – стороны)
заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

II. Права и обязанности работника

III. Права и обязанности работодателя

IV. Оплата труда

V. Рабочее время и время отдыха

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

VII. Иные условия трудового договора

VIII. Ответственность сторон трудового договора

IX. Изменение и прекращение трудового договора

X. Заключительные положения

2. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от «___» _____ 20__ года №___ составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя в личном деле работника, второй – у работника.

3. Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с «___» _____ 20__ года.

РАБОТОДАТЕЛЬ

_____ (наименование организации)		
Адрес (место нахождения)		

ИНН/КПП _____		

_____	_____	_____
(должность)	(подпись)	(расшифровка)

РАБОТНИК

_____ (Ф.И.О.)		
Адрес места жительства		

Паспорт	(иной документ,	
удостоверяющий личность)	серия _____	
№ _____	кем	выдан

(подпись)		

Работник получил один экземпляр настоящего дополнительного соглашения к трудовому договору.

(дата и подпись работника)

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении размера, условий и порядка выплаты
ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному
окладу работникам МКОУ «НОШ № 3»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение регулирует размер, условия и порядок выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу работникам МКОУ «НОШ № 3».

1.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу предусмотрена следующим категориям работников МКОУ «НОШ № 3»:

- заместителям руководителя образовательной организации;
- педагогическим работникам;
- главному бухгалтеру и работникам бухгалтерии;
- работникам, относящимся к учебно-вспомогательному персоналу и прочему персоналу.

1.3. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной стимулирующей выплаты, является трудовая книжка.

1.4. Стаж работы определяется ежегодно на 1 сентября текущего года, а по вновь принимаемым работникам – в день заключения трудового договора, комиссией, создаваемой руководителем МКОУ «НОШ № 3» при участии выборного органа первичной профсоюзной организации. Протокол заседания комиссии является основанием для приказа руководителя о назначении работнику стимулирующей надбавки за выслугу лет.

1.5. Ежемесячная стимулирующая надбавка за выслугу лет к должностному окладу всем работникам МКОУ «НОШ № 3» производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой стимулирующей выплаты и устанавливается локальным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки в процентах к должностному окладу
От 1 года до 5 лет	5
От 5 до 10 лет	10
От 10 до 15 лет	15
От 15 и более лет	25

1.6. Изменение размеров стимулирующей выплаты производится при увеличении стажа работы по специальности, педагогического стажа со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МКОУ «НОШ № 3», или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера стимулирующей выплаты.

1.7. В стаж работы, дающей право на получение надбавки за выслугу лет, включаются также следующие периоды:

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с МКОУ «НОШ № 3»;
- время обучения работников на курсах переподготовки и повышения квалификации кадров.

1.8. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения ежемесячной стимулирующей выплаты рассматриваются в установленном законодательством порядке.

2. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МКОУ «НОШ № 3»

2.1. В стаж работы педагогических работников засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях:

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I. Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего образования, военные профессиональные организации и военные организации высшего образования, организации дополнительного профессионального образования (повышение квалификации рабочих и служащих); организации, осуществляющие образовательную деятельность обучающихся, нуждающихся в длительном лечении (санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых); организации для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.	I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие Методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
II. Структурные подразделения образовательных организаций, обеспечивающие осуществление	II. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
образовательной деятельности (общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками).	(руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами

2.2. В стаж работы педагогических работников засчитывается время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации:

2.2.1. педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

2.2.2. педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 2.2.1.

2.3. В особых случаях педагогическим работникам в стаж работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.3.1. время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

2.3.2. время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

2.4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2.1, 2.2 и 2.3 засчитывается:

2.4.1. время работы в образовательных организациях, и время службы в

Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организациях (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- мастерам производственного обучения;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам организаций среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- преподавателям организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т. ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организациях, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

2.4.2. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю МКОУ «НОШ № 3» по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.5. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

3.1. В стаж работы руководителя, заместителей руководителя МКОУ «НОШ № 3» засчитывается руководящая, педагогическая и методическая работа в образовательных организациях. Порядок определения стажа регулируется разделом

2 настоящего Положения.

4. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА РАБОТЫ ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА И РАБОТНИКОВ БУХГАЛТЕРИИ

4.1. В стаж работы главного бухгалтера и работников бухгалтерии засчитывается:

- время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа по специальности (профессии), соответствующей профилю работы.

5. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА РАБОТЫ РАБОТНИКАМ, ОТНОСЯЩИМСЯ К УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ ПЕРСОНАЛУ И ТЕХНИЧЕСКОМУ ПЕРСОНАЛУ

5.1. В стаж работы данной категории работников засчитываются периоды времени их деятельности в образовательных организациях по рабочим специальностям (профессиям).

5.2. Высококвалифицированным специалистам засчитывается время работы в организациях (предприятиях) и время службы в Вооруженных силах СССР и РФ по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации.

Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, предоставляется руководителю МКОУ «НОШ № 3» по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ ЗА СТАЖ РАБОТЫ

6.1. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

6.2. При временном замещении надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

6.3. Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

6.4. Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

6.5. В том случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной

платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

Приложение 3

к Коллективному договору МКОУ «СОШ №14» на 2019-2022 г.

Директор МКОУ «СОШ №14»

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ И.Н.Кармадонова
(подпись) (инициалы, фамилия)

« 16 » октября 2019 г.

_____ Ж.В.Меркель
(подпись) (инициалы, фамилия)

СОГЛАШЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ

МКОУ «СОШ № 14» ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Работодатель в лице Кармадоновой Ирины Николаевны- директора МКОУ «СОШ №14»

работники в лице Меркель Жанны Владимировны, председателя первичной профсоюзной организации;

составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Работодатель со своей стороны берёт на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников учреждения в соответствии с действующим Федеральным законом от 29 декабря 2012г. 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Трудовым кодексом РФ в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения, определяемого учредителем Комитетом образования.

2. Работники образовательного учреждения со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012г. 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Уставом учреждения, Трудовым кодексом РФ в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

3. Работодатель обязуется:

3.1. Предоставлять работникам работу по профилю их специализации в объёме нагрузки установленной трудовым законодательством для работников образования.

3.2. Предоставлять отпуска в соответствии с графиком.

3.3. Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

3.4. Обеспечивать положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а также средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами.

3.5. Обеспечивать помещения здания учреждения средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия.

3.6. Организовывать питание детей.

3.7. Обеспечивать воспитательно-образовательный процесс учебными пособиями и инвентарём.

3.8. Обеспечивать регулярную уборку помещений общего пользования.

3.9. Обеспечивать защиту контингента учреждения в чрезвычайных ситуациях мирного времени.

3.10. Обеспечивать нормальные условия отдыха педагогических работников учреждения.

4. Работники учреждения обязуются:

4.1. Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены требовать их соблюдения от воспитанников.

4.2. Выполнять свои должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с положением об организации работы по охране труда.

4.3. Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовывать в классах проветривание и влажную уборку.

4.4. Обеспечивать контроль за поведением учащихся на экскурсиях с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.

4.5. Обеспечивать безопасность учащихся при проведении различных мероприятий.

4.6. Оказывать помощь администрации при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

5. При не выполнении работниками своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работодатель имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

6. При не выполнении работодателем образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники образовательного учреждения имеют право обжаловать бездействие работодателя в Комитете образования.

7. Приложения к соглашению Работодателя и работников МКОУ «СОШ № 14» по охране труда прилагаются:

- Акт проверки выполнения соглашения по охране труда (Приложение 3.1).
- Мероприятия по обеспечению средств индивидуальной защиты (Приложение 3.2).
- Организационные мероприятия (Приложение 3.3).
- Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия (Приложение 3.4).
- Мероприятия по пожарной безопасности (Приложение 3.5).
- Технические мероприятия (Приложение 3.6).

АКТ ПРОВЕРКИ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

16.10.2019 г.

Мы, председатель профкома Меркель Жанна Владимировна, директор МКОУ «СОШ №14» Кармадонова Ирина Николаевна, проверили выполнение Соглашения по оздоровлению условий труда за 2019 год по Муниципальному казенному общеобразовательному учреждению «Средняя общеобразовательная школа №14», находящемуся по адресу г.Балей, ул.5-Декабря,20 .

Наименование мероприятия, предусмотренного Соглашением	Какая работа выполнена	Ассигновано по Соглашению	Фактически израсходовано	Оценка качества выполненной работы и эффект проведенного мероприятия	Причина невыполнения мероприятия
Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными сроками	Приобретены моющие средства	5000 руб.	5000руб.	удовл.	-
Обеспечение работников спец.одеждой в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами	Приобретено	18000руб.	18000руб.	удовл.	
Приобретение аптечки первой мед.помощи	Приобретено	6000руб.	5000руб.	удовл.	
Приобретение дез.средств	Приобретено	4050руб.	4050руб.	удовл.	
Проведение общего технического осмотра здания на соответствие безопасной эксплуатации	Составлен Акт технического осмотра здания от 23.07.2019г.	-	-	удовл.	
Обучение и проверка знаний по охране труда работников ОУ	30.08.2019г. проведен инструктаж по соблюдению правил техники безопасности и охраны труда с работниками школы			удовл.	
Утверждение списка работников, которым	Составлен список работников МКОУ				

необходим предварительный и периодический медосмотр, сан.минимум	«СОШ №14» для прохождения мед.осмотра				
Утверждение списка работников, которые обеспечиваются СИЗ	Составлен список работников, которые обеспечиваются СИЗ				
Подготовка и участие в смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда	Участие в районном конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда.				
Медицинский осмотр	на 01.10.2019г. 100 % работников прошли мед.осмотр	20770руб.	20770руб.		
Организация курсовой гигиенической подготовки и переподготовки	Составлен список работников, подлежащих профессиональному гигиеническому обучению и аттестации поквартально				
Организация дезинфекции, дезинсекции и дератизации пищеблока	Проведено	3485-72руб.	3485-72руб.		
Организация обучения работающих мерам обеспечения пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	30.08.2019г. проведен инструктаж по мерам пожарной безопасности, 30.08.2019г. проведен инструктаж «О дополнительных мерах по обеспечению антитеррористической безопасности школы во время проведения праздничных мероприятий, посвященных Дню знаний (меры пожарной безопасности), проведены практические мероприятия с детьми по отработке плана эвакуации в дневное время.				
Ремонт спортивных сооружений на территории	23.07.2019г. проведено обследование спортивной площадки с составлением соответствующего Акта				

Директор МКОУ «СОШ № 14»: _____ И.Н.Кармадонова
Председатель профсоюзного комитета _____ Ж.В.Меркель

**Мероприятия по обеспечению средств
индивидуальной защиты**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость в рублях (ежегодно)	Сроки выполнения работ	Ответственные за выполнение
1	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами	10000	в соответствии с утвержденным списком	завхоз
2	Обеспечение работников специальной одеждой в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами	20000	в соответствии с утвержденным списком	завхоз
3	Приобретение аптечки первой медицинской помощи	10000	август, май	директор
4	Приобретение дез. средств	20000	август	директор

Организационные мероприятия

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость в рублях	Сроки выполнения	Ответствен- ный за выполнение
1	Обновление папки комплексная безопасность		по мере необходимости	директор
2	Проведение общего технического осмотра здания на соответствие безопасной эксплуатации		август	завхоз
3	Обучение и проверка знаний по охране труда работников ОУ		декабрь, май	директор
4	Разработка и утверждение инструкций, согласование с профкомом в установленном порядке		по мере необходимости	директор
5	Обеспечение журналами инструктажа	1000	по мере необходимости	директор
6	Утверждение списка работников, которым необходим периодический медосмотр, сан. минимум		май	директор
7	Утверждение списка работников, которые обеспечиваются СИЗ		ежегодно, июнь	директор, завхоз
8	Утверждение списка работников, которым положены моющие и обезвреживающие средства		ежегодно, июнь	директор, завхоз
9	Подготовка к участию в смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда		март	директор

**Лечебно-профилактические и
санитарно-бытовые мероприятия**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость в рублях	Сроки выполнения работ	Ответственные за выполнение	Кол-во работников
1	Медицинский осмотр		согласно графика	директор	37
2	Организация курсовой гигиенической подготовки и переподготовки	10000 30900 11200	согласно графика	Директор Педагоги Тех. персонал	1 22 14
3	Оснащение мебелью с крышкой наклона	600000	По мере поступления финансов	директор	
4	Организация дезинфекции, дезинсекции и дератизации пищеблока	6000	согласно договора Роспотребнадзор	директор	

Мероприятия по пожарной безопасности

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимос ть в рублях (ежегод но)	Сроки выполнен ия	Ответствен ный за выполнение	Кол-во работни ков
1	Техническое обслуживание пожарной сигнализации	16800	3 раза в год	директор	
2	Организация обучения работающих мерам обеспечения пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала		согласно графику	директор завхоз	37
3	Приобретение первичных средств пожаротушения (огнетушители)	8000	июль 2022 г.	завхоз	
4	Замена наружных дверей в здании	40000	июнь- июль	директор	

Технические мероприятия

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость в рублях	Сроки выполнения работ	Ответственные за выполнение
1	Замена уличных светильников	3000	июнь июль	завхоз
2	Ремонт спортивных сооружений на территории	30000	июнь июль	завхоз учителя физической культуры

**Перечень профессий и должностей работников,
имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими
средствами индивидуальной защиты**

№ п/п	Наименование профессии или должности	Наименование специальной одежды и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Буфетчица	Халат хлопчатобумажный	2
		Перчатки резиновые	4 пары
		Шапочка хлопчатобумажная	2
2	Мойщик посуды	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2
		Перчатки резиновые	4 пары
3	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	24 пары
		Сапоги резиновые	1 пара
4	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	16
		Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей (черный)	2
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: перчатки резиновые	192 пары
5	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	2
6	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1

**Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на
дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях
труда**

По результатам специальной оценки условий труда рабочих мест с вредными
и опасными условиями труда – 0.