

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального
образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа № 6»



Е.Н. Мальцева

« 31 » июля 2019 г.

М.П.

Директор муниципального
образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа № 6»



И.И. Яковлев

2019 г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 6»

на 2019-2022 годы

Управление труда и социальной защиты населения
администрации Благодарненского городского округа
Ставропольского края
Договор зарегистрирован в уведомительном порядке
04 июля 2019 г.
за № 24-06-06 20 19 г.
РЕГИСТРАЦИОННО ПРОИЗВЕЛ
Ист. Огульа
Вид И.А. Сидорова

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 6» (далее Учреждение).

1.2. Основой для заключения Коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ;
- Закон Ставропольского края «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда" от 1.03.2007г. № 6-кз;
- Соглашение между Правительством Ставропольского края, Территориальным объединением Федерации профсоюзов Ставропольского края и региональным объединением работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя» на 2019-2021 годы;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования и молодежной политики Ставропольского края на 2017-2019 годы;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Отдела образования Благодарненского муниципального района Ставропольского края на 2017-2019 годы (далее - Отраслевое соглашение).

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

Сторонами Договора являются:

- работодатель, в лице его представителя – директор Учреждения (далее - работодатель);
- работники Учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников образования и науки РФ, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Учреждения (далее – Профком).

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения (в том числе – совместителей). Работники Учреждения, не являющиеся членами Профсоюза работников образования и науки РФ, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.6. Первичная профсоюзная организация, в лице Профкома, выступает в качестве единственного полномочного представителя работников Учреждения при разработке и заключении Договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, приема, увольнения, а также по вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Договора всех работников Учреждения в течение 14 дней после его подписания, а также работников, вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

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

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности. С инициативой по внесению изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений и дополнений.

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

Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников Учреждения.

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются сторонами. В случаях, когда спор, связанный с применением Договора, не был разрешен оперативно, он подлежит рассмотрению в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до окончания срока действия Коллективного договора.

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

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В соответствии с частью 1 статьи 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

2.3. Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются работодателем с учетом мнения Профкома.

2.4. В трудовой договор с работниками кадровой службы (иного специалиста, на которого возложены функции кадрового документооборота) включается условие о неразглашении персональных данных работника.

2.5. В целях защиты персональных данных работников работодателем совместно с Профкомом разрабатывается Положение о порядке работы с персональными данными работников (приложение № 3).

2.6. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок или на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с заместителями руководителя Учреждения, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.7. При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать 3 месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.8. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, (в соответствии с Приказом министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»), льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.9. Об изменении обязательных 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, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.11. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством, Отраслевыми соглашениями, настоящим Коллективным договором являются недействительными и не могут применяться.

2.12. Работодатель не привлекает работника к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

2.13. С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора (ст.60² ТК РФ).

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством (ст. 77 ТК РФ, ст. 336 ТК РФ).

2.15. В случае прекращения трудового договора на основании п. 7 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работодатель обязан выплатить выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (п.6ч.3ст.178ТКРФ).

III. Оплата и нормирование труда

3.1. При регулировании вопросов оплаты труда работодатель и Профком исходят из того, что система оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом:

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (в соответствии со статьей 135 ТК РФ);
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых краевым (муниципальным) бюджетом на увеличение фонда оплаты труда работников

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

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Учреждения;
- мнения (согласования) Профкома.

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности Учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с Профкомом (принцип прозрачности).

3.3. Фонд оплаты труда Учреждения формируется работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств краевого и муниципального бюджетов.

3.4. Заработная плата работников исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения (Приложение № 4) и включает в себя:

- ставки заработной платы, должностные оклады (оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.5. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст. 136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются: 25 (за первую половину месяца) и 10 (за вторую половину месяца) числа каждого месяца.

Размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается не ниже половины причитающейся работнику ставки заработной платы (оклада), исходя из фактически отработанного времени.

По заявлению работника может быть установлен иной размер заработной платы за первую половину месяца, но не более 50% заработной платы за фактически отработанное время.

3.6. Выплата заработной платы перечисляется по письменному заявлению работника на расчетный счет в банке.

3.7. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, форма которого утверждается работодателем по согласованию с Профкомом, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

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

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

3.10. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель производит их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 ставки рефинансирования Центрального Банка РФ.

3.11. Работодатель ежегодно осуществляет индексацию заработной платы работникам Учреждения в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

3.13. Молодым специалистам, приступившим к работе, выплачивается в течение трёх лет после получения диплома о среднем специальном и высшем образовании (очная форма обучения) 50% от должностного оклада и выплаты, предусмотренные нормативными актами Учредителя.

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

- имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
- имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
- имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) и почетной грамотой министерства образования РФ – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

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

3.15. Отношения между администрацией и профсоюзным комитетом Учреждения (как представителем работников) в сфере охраны труда, регулируются соответствующим соглашением (приложение №2)

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

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426 –ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ « О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее – Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426 -ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредными (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92,117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.18. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам Учреждения планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

3.19. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в Учреждении создается комиссия в составе представителей работодателя и Профкома. Состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

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

Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников Учреждения на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn),$$

где S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N_1, N_2, \dots, N_n – количество баллов.

3.21. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в случаях:

- смерти самого работника, близких родственников (родители, дети, муж или жена);
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий: пожар, наводнение.

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

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

3.24. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

3.25. В период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимися рабочим временем для педагогических и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

3.26. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 6, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.27. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ;

истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям,

предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу;

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более двух лет.

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

3.28. Продлить на один год с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

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

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

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

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

3.31. За работу в пустынных и безводных местностях к заработной плате работников устанавливается доплата в размере 10% от должностного оклада.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов; Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения Профкома;

условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, Уставом Учреждения.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, объема нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей и предусматривается трудовыми договорами, дополнительными соглашениями.

Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (уборщик служебных и производственных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, лаборант, гардеробщица, сторож, секретарь руководителя, шеф-повар, повар, кухонная рабочая) устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

4.2. 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.

4.3. Педагогическим работникам в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

4.4. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч. 2 ст.116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 2 календарных дня;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня, бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, муж/жена) – 3 календарных дня;

4.5. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

4.6. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

Привлечение работников к сверхурочной работе в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения Профкома.

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

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

4.7. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.8. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, (заместителям руководителя, учителю - логопеду, педагогу - психологу, социальному педагогу, преподавателю – организатору ОБЖ) устанавливается работодателем по согласованию с Профкомом, при условии, если учителя, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

4.9. При установлении учителям, для которых данное 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, указанных в п. 4.12 настоящего раздела.

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

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
- восстановления (по решению суда) 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.

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

4.11. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.12. В дни работы к дежурству по 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.

4.13. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях, 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. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

4.14. Во время осенних, зимних, весенних каникул предоставляются учителям свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

4.15. В каникулярное время обслуживающий персонал (уборщик служебных и производственных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий) может привлекаться к выполнению хозяйственных, ремонтных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.122 ТК РФ. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть представлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.17. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и Профкома.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.18. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

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

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

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

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

4.21. Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 28 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 11 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается за полный рабочий год.

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников Учреждения.

5.2. Работникам Учреждения предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ (ст.164-188 ТК РФ).

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

5.3. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

5.4. Работодатель обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством. (см закон об образовании)

Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования при обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при заключении с работодателем договора.

5.4.1. Принятие профессионального стандарта не может автоматически изменять обязанности работника. Основанием для изменения обязанностей работника является соглашение между работником и работодателем об изменении условий трудового договора (статья 72 ТК РФ).

Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения.

Необходимость обучения работников в связи с применением профессиональных стандартов определяет работодатель. Условия и порядок подготовки работников в рамках профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования определяются коллективным договором, соглашениями с работниками, трудовым договором в соответствии со статьями 196, 197 ТК РФ.

5.5. Педагогические работники проходят аттестацию в особом порядке в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;
- победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом (1-3 место) или муниципальном (1 место) уровнях за последние три года;
- получения ведомственных наград Министерства образования и науки

Российской Федерации за последние пять лет;

- победы в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» за последние пять лет;

- наличия наград Ставропольского края: звание «Почетный гражданин Ставропольского края», медаль «Герой труда Ставрополья», медаль «За заслуги перед Ставропольским краем», медаль «За доблестный труд», премия Ставропольского края, почетная грамота Губернатора Ставропольского края, почетная грамота Думы Ставропольского края, почетная грамота Правительства Ставропольского края, полученных за достижения в сфере образования и науки за последние пять лет;

- наличия ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности.

5.6. В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель первичной профсоюзной организации.

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

5.6.2. Педагогическому работнику не может быть отказано в прохождении аттестации по причине истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории.

5.7. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

5.8. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями или особо значимыми результатами трудовой деятельности при наличии экономии фонда заработной платы выплачивается педагогическим и другим работникам Учреждения в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами рождения (50,60 лет), – в размере 5000 рублей;

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой Думы Ставропольского края, Губернатора Ставропольского края и министерства образования Ставропольского края;

- за участие и призовые места в муниципальном, краевом этапах Всероссийского конкурса «Учитель года»;

- к профессиональному празднику «День Учителя»;

- за другие особо значимые показатели трудовой деятельности.

Размер единовременной премии в связи с особо значимыми событиями или особо значимыми результатами трудовой деятельности устанавливается в зависимости от размера экономии по фонду оплаты труда, но не более одного должностного оклада.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями или особо значимыми результатами трудовой деятельности выплачивается на основании приказа работодателя.

5.9. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда Учреждения.

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний ежегодно заключается Соглашение по охране труда (Приложение № 2).

6.2. Работодатель обеспечивает:

- выделение средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приёмам работ, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание Учреждения. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в Соглашении об охране труда;
- создание комиссии по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и Профкома (ст. 218 ТК РФ).
- возврат части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- привлечение представителей Профкома к участию в комиссиях по приёмке Учреждения к новому учебному году;
- проведение с работниками обучения и инструктажей по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;
- нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажа и другими материалами за счет средств Учреждения;
- 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;

- приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств образовательного учреждения (ст.221 ТК РФ).

- своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства;

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

- сохранение места работы (должность) и среднего заработка за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ);

- гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- проведение специальной оценки условий труда;

- 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;

- прохождение психиатрических освидетельствований при приеме на работу в Учреждение, далее проходить обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет;

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

- учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха детей работников.

6.3. Работодатель разрабатывает и утверждает по согласованию с Профкомом инструкции по охране труда рабочих мест (ст.212 ТК РФ). Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.4. Работодатель совместно с Профкомом осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

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

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

6.5. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам

комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

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

6.7. Работодатель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

6.8. Профком:

- осуществляет общественный контроль по защите прав членов Профсоюза Учреждения на охрану труда;
- инициирует создание в Учреждении комиссии по охране труда, организацию ее эффективной работы;
- участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда;
- оказывает консультативную помощь членам Профсоюза по вопросам охраны труда;
- принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом;
- организывает проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников Учреждения и членов их семей.

VII. Высвобождение работников и содействие их занятости.

7.1. С целью достижения социального эффекта в области занятости работников Учреждения стороны договорились:

обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников;

оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации;

содействовать участию педагогических работников Учреждения в конкурсах профессионального мастерства;

совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, предоставлении органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Учреждения.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации Учреждения;
- сокращения численности или штата работников Учреждения в количестве:

10 работников и более в течение 30 дней;

10% работников и более в течение 60 календарных дней.

7.2. 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, проработавшие в Учреждении свыше 10 лет,
- совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

7.4. При появлении новых рабочих мест в Учреждении работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших, но ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

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

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

7.6. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

7.7. Работодатель обязуется:

- обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации работодатель обязуется предоставлять работнику другую подходящую работу при наличии его согласия с оплатой не ниже, предусмотренной трудовым договором;
- проводить с Профкомом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

- обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;
- сохранять права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях до своего трудоустройства, но не более, чем на год;
- эффективно использовать кадровые ресурсы.

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

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

Права и гарантии деятельности профсоюзных органов реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Соглашения между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и Конгрессом деловых кругов Ставрополя; Отраслевого соглашения по учреждениям образования Ставропольского края; Устава Учреждения; настоящего коллективного договора.

8.2. Стороны договорились о том, что:

Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

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

Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

8.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза в размере 1%. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.4. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет Профкома

денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (ч.6 ст.377 ТК РФ).

8.5. Взаимодействие работодателя с Профкомом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения Профкома (порядок установлен статьёй 372, 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения работодателем только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением Профкома выражено и доведено до сведения всех работников Учреждения его официальное мнение. В случае если мнение Профкома не совпадает с предполагаемым решением работодателя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

8.6. Представители профсоюзной организации включаются в состав Управляющего совета; комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

8.7. Профкому предоставляется бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого Профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, необходимые нормативные документы. Работодатель обеспечивает охрану и уборку выделяемого помещения, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства и создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профкома.

8.8. По согласованию с Профкомом производится:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- изменение условий труда.

8.9. С учетом мнения Профкома рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
 - привлечение к сверхурочным работам;
 - разделение рабочего времени на части;
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - очередность предоставления отпусков;
 - установление заработной платы;

- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования;
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- другие вопросы, предусмотренные Коллективным договором.

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

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

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

8.11. Члены Профкома освобождаются от работы для участия в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые Профсоюзом, в работе пленумов, президиумов, семинаров с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

8.12. Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата из стимулирующей части фонда оплаты труда в размере 25% ставки заработной платы (должностного оклада) за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и проведение

конкурсов профессионального мастерства, культурно-спортивных мероприятий, профессиональных праздников, разработка и внесение изменений и дополнений в коллективный договор).

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

IX. Работа с молодёжью

9.1. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет - принятые на работу в Учреждение в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

9.2. В целях обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени стороны договорились:

- высвободить при составлении расписаний учебных занятий не менее одного свободного дня в неделю для лиц из числа молодых педагогов в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания учебных курсов, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с детьми;

- обеспечить право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в Учреждении с целью создания условий для раскрытия творческого потенциала молодых педагогов (участие в оздоровительно-спортивной работе, интеллектуально-культурном развитии обучающихся, туризме, художественно-творческой и научно-практической деятельности);

- осуществлять распределение должностных обязанностей по разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) между несколькими учителями, не включая такие обязанности в трудовые договоры с лицами, впервые поступившими на работу по специальности, в течение первых двух лет после получения ими среднего профессионального или высшего образования.

- помимо мер, связанных со стимулированием в зависимости от результатов работы, специальные меры материальной поддержки в первые три года их работы, не допуская снижения установленного уровня материального обеспечения по истечении трёхлетнего периода;

- применять критерии оценки результатов работы педагогических работников, которые не содержат «барьеров» для молодых педагогов;
- содействовать обеспечению при распределении выплат стимулирующего характера баланса интересов различных категорий педагогических работников (например, посредством внесения изменений в локальные нормативные акты).

9.3. В целях профессионального становления молодых педагогов Учреждения содействовать в пределах своей компетенции:

- организации и проведению научно-методических и обучающих семинаров, «школ» и других мероприятий по вопросам социально-профессиональной и психологической адаптации педагогов, формированию компетенций в соответствии с особенностями педагогической деятельности, образовательной политики, трудового законодательства, законодательства в сфере образования, делового имиджа, педагогической этики и др.;

- приглашению к участию в мероприятиях опытных, квалифицированных педагогов, молодых педагогов, имеющих успешный опыт работы.

9.4. При подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории работодатель организует методическое сопровождение молодых педагогов:

- при разработке примерной «дорожной карты» (пошаговой инструкции) подготовки молодого педагога к аттестации;

- при изучении эффективных практик педагогической деятельности и аттестации молодых педагогов в районе и крае;

- в процессе разъяснительной работы по правовым, организационным и методическим вопросам аттестации, при трансляции молодыми педагогами опыта своей педагогической работы, как на уровне Учреждения, так и на районном уровне (с привлечением Профкома).

Х. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон.

10.1. Настоящий Договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня подписания.

Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.2. Контроль за выполнением Договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

10.3. Стороны создают постоянно действующую комиссию в количестве 6 человек с равным представительством от работодателя и Профкома.

Заседания комиссии проводятся не реже 2 раз в год.

10.4. Результаты работы комиссии по подведению итогов выполнения настоящего Договора доводятся до сведения работников на общем собрании 1 раз в год и размещаются на сайте Учреждения.

10.5. В 10 – дневный срок со дня подписания Договора стороны разрабатывают и принимают план мероприятий на очередной год, в котором устанавливаются объемы работ, сроки их выполнения, ответственные исполнители.

10.6. Внесение дополнений или изменений в Договор осуществляется только по представлению комиссии и утверждается совместным решением работодателя и Профкома.

10.7. В порядке контроля за выполнением Договора работодатель и Профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего коллективного договора.

10.8. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Договора на срок не более 3 лет.

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

Приложение № 1
к коллективному договору

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального
образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа № 6»

Директор муниципального
образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа № 6»

_____ Е.Н. Мальцева

_____ И.И. Яковлев

« _____ » _____ 2019 г.

« _____ » _____ 2019 г.

М.П.

М.П.

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 6» города Благодарного
Ставропольского края**

1. Общие положения

1.1. Настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) устанавливается единый трудовой распорядок работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6» города Благодарного Ставропольского края (далее – Учреждение)

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в РФ», Коллективным договором, Типовым положением об общеобразовательном учреждении, Уставом Учреждения, должностными инструкциями работников, иными нормативными правовыми актами. Правила регулируют порядок приема и увольнения работников Учреждения, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.4. Правила утверждены директором Учреждения с учетом мнения профсоюзной организации.

1.5. При приеме на работу администрация Учреждения обязана ознакомить работника с Правилами под расписку.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с директором Учреждения.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах по одному для каждой из сторон: работника и Учреждения.

2.1.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.

2.1.4. При заключении трудового договора работник предоставляет администрации Учреждения следующие документы:

паспорт;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования или документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;

документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;

справка о наличии (отсутствии) судимости.

Учреждение вправе запрашивать иные документы при заключении трудовых договоров.

2.1.5. Прием на работу оформляется приказом директора Учреждения и объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.1.6. При приеме на работу администрация Учреждения обязана ознакомить работника со следующими документами:

Уставом Школы;

настоящими Правилами;

Коллективным договором;

должностной инструкцией работника;

иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника и систему оплаты его труда;

инструкциями по охране труда, противопожарной и антитеррористической безопасности.

2.1.7. На каждого работника Учреждения оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников хранятся в Учреждении.

2.1.8. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора Школы в трудовую книжку, администрация Учреждения обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

2.1.9. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в школе. О приеме работника в Учреждение делается запись в книге учета личного состава.

2.2. Отказ в приеме на работу

2.2.1. Подбор и расстановка кадров относятся к компетенции директора Учреждения, на основании требований Профстандарта, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

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

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

2.2.5. По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, администрация Учреждения обязана сообщить причину отказа в письменной форме.

2.3. Увольнение работников

2.3.1. Увольнение работника - прекращение трудового договора - осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде и об образовании.

2.3.2. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию Учреждения письменно за две недели.

2.3.3. При расторжении трудового договора директор Учреждения издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

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

2.3.5. Днем увольнения работника является последний день работы. В последний день работы администрация Учреждения обязана выдать работнику трудовую книжку и, по письменному заявлению, другие

документы, связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет.

В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи отсутствием работника, либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, администрация Учреждения направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления администрация Учреждения освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

3. Права и обязанности работника

3.1. Работник имеет право на:

3.1.1. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.2. обеспечение безопасности и допустимых условий труда на рабочем месте, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.1.3. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы за выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в соответствии с Положением об оплате труда Учреждения.

3.1.4. предоставление Учреждению права осуществлять следующие действия с персональными данными: сбор, систематизация, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, обезличивание, блокирование и уничтожение, а также на предоставление Учреждению следующего перечня персональных данных:

фамилия, имя, отчество

дата рождения

пол

домашний адрес

контактные телефоны

ИНН; номер карточки ГПС

паспортные данные

все документы для формирования личного дела;

3.1.5. участие в работе органов самоуправления Учреждения в порядке, предусмотренном Уставом;

3.1.6. на уважение своей чести и достоинства;

3.1.7. поощрения за добросовестный труд в установленном порядке;

3.1.8. выбор методов и средств обучения, наиболее полно раскрывающих индивидуальные особенности обучающихся и обеспечивающих высокое качество образовательно-воспитательного процесса;

3.1.9. пользование оборудованием, лабораториями, учебно-методической литературой, сетью Интернет и другими источниками информации в порядке, установленном в Учреждении;

3.1.10. прохождение добровольной аттестации на квалификационную категорию;

3.1.11. иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

3.2. Работник обязан (ст.21 ТК РФ):

3.2.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим трудовым договором;

3.2.2. Соблюдать данные правила внутреннего трудового распорядка;

3.2.3. Строго соблюдать установленные в Учреждении локальные акты, производственную, трудовую, производственную и финансовую дисциплину, руководствуясь ст. 189-195 ТК РФ;

3.2.4. Не разглашать информацию и сведения, являющиеся служебной тайной Учреждения, персональные сведения работников школы;

3.2.5. Не давать интервью, не проводить встречи и переговоры, касающиеся деятельности Учреждения, без разрешения «Работодателя».

3.2.6. Способствовать созданию благоприятного делового и морального этического климата в Учреждении.

3.2.7. Соблюдать права и свободы обучающихся в период образовательного процесса;

3.2.8. Своевременно оповещать администрацию школы о невозможности по уважительным причинам выполнить обусловленную настоящим договором и расписанием занятий работу;

3.2.9. Проходить ежегодные профилактические медицинские осмотры, психиатрическое освидетельствование и вакцинацию в рамках, установленных законодательством РФ для данной отрасли;

3.2.10. Бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

3.2.11. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей;

3.2.12. Представлять в случае изменения персональных данных соответствующие документы работодателю в 5-дневный срок с момента изменений персональных данных;

3.3. Работникам Учреждения в период организации образовательного процесса запрещается:

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

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

3.3.3. удалять обучающихся с уроков, в том числе, в случае опоздания обучающихся на занятия;

3.3.4. курить в помещениях и на территории Учреждения;

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

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

3.3.7. созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;

3.3.8. заниматься на территории Учреждения репетиторством, предоставлять другие частные платные услуги.

4. Права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

4.1.1. требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;

4.1.2. принимать локальные нормативные акты, положения о выплатах стимулирующего и компенсационного характера, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

4.1.3. привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

4.1.4. поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

4.2. Работодатель обязан:

4.2.1. предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;

4.2.2. обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям и нормативам в области охраны труда в Российской Федерации;

4.2.3. обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

4.2.4. выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

4.2.5. осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

4.2.6. знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

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

5. Режим работы и время отдыха

5.1. Режим работы Учреждения определяется Уставом, Трудовым договором и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) директора Учреждения.

5.2. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы, настоящими Правилами, должностной инструкцией, планами учебно-воспитательной работы школы.

5.3. Работнику устанавливается режим рабочего времени согласно тарификации с перерывом для отдыха и питания продолжительностью 30 мин.

5.4. Учреждение предоставляет учителям один день в неделю для методической работы при условиях, если их недельная учебная нагрузка не превышает 1 ставки, если имеется возможность не нарушать педагогические требования, предъявляемые к организации учебного процесса, и нормы СанПиН.

5.5. Рабочий день учителя начинается за 15 мин до начала его уроков. Урок начинается со звонком, прекращается со звонком, извещающим о его окончании. После начала урока и до его окончания учитель и обучающиеся должны находиться в учебном помещении. Учитель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий.

5.6. Режим работы устанавливается локальным актом Учреждения ежегодно до 30 августа.

5.7. Продолжительность рабочей недели:

5.7.1. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается продолжительность нормированного дня, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.7.2. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего распорядка и Уставом.

5.7.3. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором Учреждения по согласованию с профсоюзной организацией.

5.8. Рабочее время педагогического работника

5.8.1. Рабочее время педагогического работника связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий).

5.8.2. Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией Учреждения по согласованию с Профкомом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.8.3. К рабочему времени относятся также следующие мероприятия:
заседание педагогического совета;
административное, производственное совещание;
общее собрание коллектива;
заседание методического объединения;
родительское собрание и собрание коллектива учащихся; внеурочное и внеклассное мероприятие;
работа на экзаменах, мониторингах, городских контрольных работах, НПК, предметных олимпиадах;
проверка учителем материалов экзаменов, составление мониторингов, районных контрольных работ, ВПР, РПР, предметных олимпиад;
дежурство педагогов по школе.

5.9. Посещение всех видов совещаний обязательно для педагогических работников Учреждения.

5.10. Директор Учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по школе.

5.10.1. График дежурств утверждается директором по согласованию с профсоюзной организацией и вывешивается на видном месте.

5.10.2. Дежурство педагогов начинается за 20 минут до начала занятий обучающихся на посту 1 этажа возле гардероба (учитель встречает учащихся, осуществляет контроль соблюдения дисциплины, сохранности имущества, предотвращения несчастных случаев, фиксирует опоздания на уроки, доносит информацию до дежурного администратора)

5.10.3. Дежурный учитель во время перемен находится на своем посту, определенном графиком дежурств, с целью осуществления контроля соблюдения дисциплины, исполнения локального акта о единой школьной форме обучающихся, контроль сохранности имущества, предотвращения несчастных случаев, доносит необходимую информацию до дежурного администратора).

5.11. Из числа заместителей директор Учреждения назначает дежурных администраторов.

5.11.1. Дежурный администратор исполняет свои обязанности согласно графику дежурств, утвержденному приказом директора Школы.

5.11.2. Дежурный администратор приходит в школу к 07.30 и дежурит до окончания последнего урока второй смены.

5.11.3. Дежурный администратор начинает дежурство на посту 1 этажа возле гардероба (встречает учащихся, осуществляет контроль своевременности прихода работников школы, координирует работу с

посетителями, родителями, педагогами, отдаёт распоряжение ответственному за расписание в случае невыхода педагога на работу.

5.11.4. Во время перемен дежурный администратор обходит школу и контролирует дежурство педагогов.

5.11.5. Во время своего дежурства дежурный администратор решает вопросы, связанные с субъектами образовательного процесса, если это входит в его компетенцию в ином случае ставит известность директора Учреждения или лицо, исполняющее функциональные обязанности директора.

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

5.13. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск

5.13.1. сроком не менее 28 календарных дней.

5.13.2. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.13.3. Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в связи с санаторно-курортным лечением, по семейным обстоятельствам, если имеется возможность его замещения.

5.13.4. Рабочий год, за который предоставляется отпуск, исчисляется с момента издания приказа о приеме на работу.

5.13.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется Работнику в соответствии с графиком отпусков, согласованным с работодателем.

5.13.6. Работник, поступивший на работу, в течение текущего учебного года по личному заявлению вправе использовать отпуск за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

5.13.7. При увольнении работнику выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск, либо удерживается излишне начисленные отпускные за предоставленные авансом дни отпуска.

5.13.8. Отзыв из отпуска может быть осуществлен по согласованию сторон в связи с производственной необходимостью. Неиспользованные дни отпуска по желанию работника могут быть предоставлены в другое время.

5.14. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен по семейным и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника руководителю Учреждения. Возможность

предоставления данных отпусков его продолжительность определяется Работодателем.

5.14.1. Предоставляется отпуск работникам без сохранения заработной платы в следующих случаях:

при рождении ребенка в семье – до 3-х календарных дней;
для сопровождения детей 6-9 лет в школу 1 сентября – 1 рабочий день;
в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;

для проводов детей в армию – 1 рабочий день;
в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3-х календарных дней;

на похороны близких родственников – до 5-ти календарных дней;
работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней;
родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службе, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней (по согласованию с работодателем);

не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 3-х календарных дней.

5.15. В дополнение к установленной годовой\недельной учебной нагрузке Работник осуществляет замещение временно отсутствующих учителей по приказу директора Учреждения с последующей компенсацией в форме оплаты за проведенные часы.

5.16. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем Работника. В эти периоды Работник привлекается к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки Работника в соответствие с планами работы Учреждения и должностными обязанностями Работника.

С согласия Работника в период летних каникул он может выполнять по внутреннему совмещению работу воспитателя или начальника пришкольного летнего лагеря. График работы Работника в каникулы утверждается приказом директора Учреждения.

5.17. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (113 ТК РФ) допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Для привлечения работников к работе в выходной день работодатель обязан:

- получить его письменное согласие на работу
- получить мнение профсоюзного комитета
- издать приказ о привлечении конкретного работника к работе в выходной день.

6. Оплата труда

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется согласно Положения об оплате труда работников.

6.3. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и в порядке, которые установлены трудовым договором и коллективным договором.

7. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания

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

объявление благодарности;

награждение почетной грамотой;

представление к званию лучшего по профессии;

представление к награждению государственными и отраслевыми наградами.

7.2. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

7.3. Работник несет ответственность:

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

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующему основанию.

7.3.2. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе или просьбе самого работника.

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

7.3.4. Работник может быть привлечен к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

7.3.5. В случае причинения Учреждению материального ущерба в результате виновных действий (бездействия) Работник несет материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба в порядке, установленном законодательством.

7.3.6. Работник несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный Учреждению, в соответствии со статьей 277 Трудового кодекса Российской Федерации.

8. Особые вопросы регулирования трудовых отношений

8.1. Заседания школьных методических объединений учителей проводятся 4 раза в год во время каникул. Общешкольные родительские собрания созываются не реже двух раз в год, классные - не реже четырех раз в год.

8.2. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета, заседания школьных методических объединений учителей должны продолжаться, как правило, не более двух часов, родительское собрание – 1,5 часа, собрания школьников - 1 час, занятия кружков, секций - от 45 минут до 1,5 часа.

8.3. Родители (законные представители) обучающихся могут присутствовать во время урока в классе (группе) только с разрешения директора Учреждения или его заместителя. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается только директору Учреждения и его заместителям в целях контроля.

8.4. Проведение общешкольных праздничных мероприятий с обучающимися допускается до 20.00 часов, проведение кружковых занятий, секций до 20.00 часов.

8.5. Поездки с обучающимися проводятся после издания приказа директора Учреждения с назначением лиц, ответственных за сохранение жизни и здоровья несовершеннолетних во время мероприятия.

9. Заключительные положения

9.1. Правила вступают в силу со дня утверждения приказом директора Учреждения и действуют бессрочно.

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа № 6»

Директор муниципального
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа № 6»

_____ Е.Н. Мальцева

_____ И.И. Яковлев

« _____ » _____ 2019 г.

М.П.

« _____ » _____ 2019 г.

М.П.

**Соглашение по охране труда
работников муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная
школа №6»**

1. Общие положения.

Администрация муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6 » (далее – Учреждение) в лице директора, действующая на основании Устава Учреждения, и первичная профсоюзная организация в лице председателя Профкома, действующая на основании Положения о деятельности Профсоюзов учреждений образования, составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем:

В соответствии с действующим законодательством о труде и охране труда Учреждение берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников в соответствии с действующим Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29 декабря 2012 года, Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе Министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей Учреждения, определяемых учредителем – Управлением образования администрации Благодарненского муниципального округа Ставропольского края.

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в Учреждении.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания работодателем; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с трудовым коллективом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором Учреждения и профсоюзным комитетом.

2. Обязательства администрации:

- 2.1. Гарантирует права работников на охрану труда, включая обеспечение условий труда соответствующих требованиям охраны труда.
- 2.2. Обеспечивает соблюдение режима труда и отдыха работников.
- 2.3. Обеспечивает своевременное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, профессиональных рисков.
- 2.4. Организует ресурсное обеспечение мероприятий по охране труда.
- 2.5. Организует безопасную эксплуатацию производственных зданий, сооружений, оборудования.
- 2.6. Принимает меры по предотвращению аварий, сохранению жизни и здоровья работников и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим первой помощи.
- 2.8. Организует в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований.
- 2.9. Допускает к самостоятельной работе лиц, удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям и не имеющих медицинских противопоказаний к указанной работе.
- 2.10. Обеспечивает приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с условиями труда и согласно типовым нормам их выдачи.
- 2.11. Обеспечивает приобретение и функционирование средств коллективной защиты;
- 2.12. Организует проведение специальной оценки условий труда.
- 2.13. Организует и проводит контроль за состоянием условий и охраны труда.
- 2.14. Содействует работе комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных работниками представительных органов.
- 2.15. Осуществляет информирование работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях;
- 2.16. Обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- 2.17. Принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике.

3. Обязательства профсоюза:

- 3.1. Заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда.

3.2. Осуществляет общественный контроль над деятельностью администрации в вопросах охраны труда и соблюдения техники безопасности в соответствии с законодательством РФ.

3.3. Проверяет состояние охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии на рабочих местах и добивается необходимых мероприятий по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

3.4. Принимает участие в работе комиссии по принятию школы к новому учебному году.

3.5. Участвует в расследовании несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний.

3.6. Участвует в разработке мероприятий по достижению установленных нормативов по ОТ.

3.7. Контролирует применение спецсредств, выдаваемых обслуживающему персоналу Учреждения.

3.8. Организует сбор предложений для проекта Соглашения по охране труда и обсуждает их на собрании трудового коллектива.

3.9. Проверяет ход выполнения Соглашения по охране труда.

4. Взаимные обязательства администрации и профсоюза:

4.1. Осуществлять административно-общественный контроль над состоянием охраны труда на рабочих местах.

4.2. Выносить на рассмотрение трудового коллектива вопрос состояния охраны труда, обсуждать случаи нарушения требований техники безопасности со стороны работников школы.

Администрация и профсоюзный комитет Учреждения обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда:

Наименование мероприятия	Срок проведения
1. Организационные мероприятия	
1.1. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии Федерального закона РФ от 28.12.2013 №426-ФЗ	1 раз в 5 лет
1.2. Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29	В течение года
1.3. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда	Раз в 5 лет
1.2. Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29	В течение года
1.3. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда	Раз в 5 лет
1.4. Обеспечение журналами регистрации	По мере

инструктажа вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам	необходимости
1.5. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; - работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; - работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда; - работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества.	При разработке Коллективного договора
1.6. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	Два раза в год (весна, осень)
1.7. Организация и проведение административно-общественного контроля	В течение года
1.8. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы	Ежегодно
2. Технические мероприятия	
2.1. Подготовка системы отопления к осенне-зимним условиям работы, утепление помещений.	Август-Сентябрь
2.3. Приведение освещенности к санитарно-гигиеническим нормам, замена перегоревших ламп в кабинетах; сдача в утилизацию перегоревших люминесцентных ламп	В течение года
2.4. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	В течение года
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия	
3.1. Содержание в надлежащем состоянии учебных кабинетов, обеспечение в них температурного режима, освещенности и других условий в соответствии с действующими нормативными требованиями	В течение года
3.2. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников, психиатрические	Ежегодно

освидетельствования согласно регламентам допуска к профессии	
3.3.Обеспечение аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава	В течение года
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты	
4.1.Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, утвержденными постановлениями Минтруда России.	В течение года
4.2.Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами	По мере необходимости
5. Мероприятия по пожарной безопасности	
5.1. Организация обучения работающих и обучающихся в школе мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	Ежемесячно
5.2.Приобретение (замена, перезарядка) первичных средств пожаротушения	В течение года
5.3.Техническое обслуживание систем противопожарного водоснабжения	2 раза в год
5.8.Обеспечение работы системы автоматической пожарной сигнализации оповещения и управления эвакуацией людей о пожаре, дымоудаления	В течение года
5.9.Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций и текстильных материалов (экспертиза)	Ежегодно
5.10.Проведение испытания пожарной лестницы	1 раз в пять лет

ПРИЛОЖЕНИЯ К СОГЛАШЕНИЮ ПО ОХРАНЕ ТРУДА:

- 1.Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам школы.
- 2.Перечень профессий, подлежащих периодическому медицинскому осмотру.
- 3.Перечень профессий к которым предъявляются повышенные требования безопасности труда.
- 4.Перечень профессий и должностей, которым производятся компенсационные выплаты, за работу с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.
- 5.Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, условия их выдачи.

1. Перечень профессий и должностей, которым положена бесплатная выдача средств индивидуальной защиты, нормы выдачи

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1	Библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт
2	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт
3	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Зимой дополнительно Куртка на утепленной прокладке	1 на 1.5 ода
		Валенки с резиновым низом	1 пара на 2 года
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
4	Учитель, лаборант кабинета химии	При занятости в химической лаборатории:	1 пара
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 до износа
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
5	Учитель, лаборант кабинета физики	При занятости в физической лаборатории:	
		Очки защитные	До износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	24 пары
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа
6	Учитель, лаборант	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар

	кабинета информатики	Перчатки диэлектрические	дежурные
7	Учитель, технологии	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт на 1,5 года
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Очки защитные	До износа
		Перчатки с точечным покрытием	До износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2шт.
		Нарукавники из полимерных покрытий	До износа
9	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
10	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
11	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа
		Очки защитные	До износа
16	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и	2шт

		механических воздействий	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2шт.

2.Перечень профессий, подлежащих периодическому медицинскому осмотру

№ п/п	Наименование должности
1	Директор
2	Заместитель директора
3	Преподаватель-организатор ОБЖ
4	Воспитатель
5	Педагог-организатор
6	Педагог психолог
7	Социальный педагог
8	Учитель-логопед
9	Педагог библиотекарь
10	Учитель
11	Лаборант
12	Секретарь руководителя
13	Гардеробщик
14	Дворник
15	Сторож
16	Уборщик производственных и служебных помещений
17	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
18	Кладовщик
19	Повар
20	Кухонный рабочий

3.Перечень профессий к которым предъявляются повышенные требования безопасности труда

№ п/п	Педагогический персонал и специалисты
1	Учитель физики
2	Учитель информатики
3	Учитель химии
4	Учитель технологии
5	Учитель биологии
6	Лаборант

Обслуживающий персонал	
1	Уборщик производственных и служебных помещений
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
3	Дворник
4	Повар

4.Перечень профессий и должностей, которым производятся компенсационные выплаты за работу с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда

№ п/п	Наименование должности	Доплата %	Дополнительный отпуск
1	Повар	4%	7 дней
2	Кухонный рабочий	4%	7 дней

5.Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, условия их выдачи

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

Приложение № 3
к коллективному договору

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа № 6»

Директор муниципального
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа № 6»

_____ Е.Н. Мальцева

_____ И.И. Яковлев

« _____ » _____ 2019 г.

« _____ » _____ 2019 г.

м.п.

м.п.

**Положение
о порядке обработки персональных данных работников
и гарантии их защиты**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано для обеспечения личной безопасности работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6» (далее – Учреждение), защиты их персональных данных и Конституционных прав. Настоящее Положение определяет порядок работы (получения, обработки, использования, хранения, передачи) с персональными данными работников и гарантии конфиденциальности сведений о работнике, предоставленных им работодателю.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «Об информации, информатизации и защите информации» (от 20.02.95 г. № 24-ФЗ) и определяет особенности обработки персональных данных работника. Персональные данные работника - информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника. Обработка персональных данных работника — получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника.

1.3. Целью получения персональных данных работника является: применение законодательства, осуществление профессионального подбора, обучение и продвижение, обеспечение личной безопасности работника, соблюдение охраны труда и другие задачи, связанные с трудовыми отношениями.

2. Перечень документов и сведений, содержащих персональные данные
работника.

2.1. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, настоящим Положением лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы, содержащие его персональные данные:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, содержащий сведения о паспортных данных работника, сведения о месте регистрации (месте жительства), сведения о семейном положении;
- трудовую книжку, содержащую данные о трудовой деятельности работника;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, содержащее сведения о номере и серии страхового свидетельства или документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета, содержащие сведения о воинском учете военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- справка об отсутствии (наличии) судимости;
- документ об образовании, о квалификации или о наличии специальных знаний или специальной подготовки, содержащий сведения об образовании, профессии.

2.2. В перечень документов и сведений, содержащих персональные данные, включаются:

- трудовой договор; личная карточка формы Т-2;
- личное дело работника;
- сведения о состоянии здоровья;
- трудовая книжка;
- сведения об имуществе;
- сведения о заработной плате.

2.3. При поступлении на работу работник заполняет карточку формы Т-2, в которой указывает следующие персональные данные:

- пол;
- дату рождения;
- семейное положение;
- отношение к воинской обязанности;
- место жительства и домашний телефон;
- образование, специальность;
- предыдущее (-ие) место (-а) работы;
- иные сведения, с которыми работник считает нужным ознакомить работодателя.

2.4. Работник обязан предоставлять работодателю достоверные сведения о себе. Работодатель проверяет достоверность сведений, сверяя данные, предоставленные работником, с имеющимися у работника документами.

2.5. При изменении персональных данных работник обязан письменно уведомить работодателя о таких изменениях в срок, не превышающий 14 дней.

3. Требования по обработке персональных данных работников.

В целях обеспечения прав и свобод работника работодатель при обработке персональных данных обязан соблюдать следующие требования:

3.1. Обработка персональных данных работника осуществляется исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работнику в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работника, сохранности имущества, контроля количества и качества выполняемой работы.

3.2. Все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, работник заблаговременно (не менее, чем за 3 дня) уведомляется об этом работодателем, от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель сообщает работнику о том, с какой целью он намерен получить у третьих лиц персональные данные работника, указывает предполагаемые источники и способы их получения, а также характер (то есть объем и содержание) этих сведений. Работодатель информирует работника о последствиях отказа дать свое письменное согласие на получение соответствующих сведений.

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

3.4. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

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

3.6. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты обеспечивается работодателем за счет собственных средств и в порядке, определенном настоящим Положением.

3.7. Работник должен быть ознакомлен с настоящим Положением под роспись.

4. Хранение и использование персональных данных работников.

4.1. Полный доступ к персональным данным работников имеет директор школы. Перечень других лиц, допущенных к работе с документами, содержащими персональные данные работников, утверждаются приказом директора.

4.2. От работников, ответственных за хранение персональных данных, а также работников, владеющих персональными данными в силу своих должностных обязанностей, берутся обязательства о неразглашении конфиденциальной информации о персональных данных работников.

4.3. Копировать и делать выписки персональных данных работника разрешается исключительно в служебных целях с письменного разрешения директора.

4.4. Автоматизированная обработка и хранение персональных данных работников осуществляется с использованием штатных технических и программных средств автоматизации и вычислительной (компьютерной) техники, состоящих на обеспечении и допущенных в соответствии с п. 4.1. к работе с документами, содержащими персональные данные работника. Автоматизированная обработка и хранение допускается только после выполнения всех основных мероприятий по защите информации.

4.5. Доступ к электронным базам данных, содержащим персональные данные работников, обеспечивается 2-ступенчатой системой паролей: на уровне локальной компьютерной сети и на уровне баз данных. Изменение паролей происходит не реже 1 раза в 2 месяца.

4.6. Помещения, в которых хранятся персональные данные работников, должны быть оборудованы надежными замками.

4.7. Помещения в рабочее время при отсутствии в них работников отдела (службы) должны быть закрыты.

5. Передача персональных данных работников.

5.1. При передаче персональных данных работника работодатель не имеет права:

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

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

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

5.2. Работодатель обязан предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны:

- соблюдать режим конфиденциальности. Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном федеральными законами;

- выполнять требования настоящего положения по обеспечению сохранности персональных данных работников;

- пресекать действия других лиц, которые могут привести к разглашению персональных данных работников;

- не использовать сведения о персональных данных работников в свою личную пользу;

- использовать в своей работе лишь те персональные данные работников, которые действительно необходимы для полноценного выполнения должностных обязанностей;
- при составлении документов, включающих персональные данные работников, ограничиваться минимальными, действительно необходимыми в документе сведениями; определять количество экземпляров документов в строгом соответствии с действительной служебной необходимостью и не допускать рассылки их адресатам, к которым они не имеют отношения;
- документы, содержащие персональные данные работников, запирать в сейф (если нет сейфа, то в специально отведенные места для сохранения конфиденциальных документов - ящик рабочего стола, хранилище документов и т.д.), а также запирать дверь помещения, если в нем не осталось других работников;
- документы, содержащие персональные данные работников во время работы располагать так, что бы исключить возможность ознакомления с ними других лиц, в том числе допущенных к подобным сведениям, но не имеющих к ним прямого отношения;
- об утрате или недостатке документов, содержащих персональные данные работников немедленно сообщать своему непосредственному руководителю;
- отказывать в предоставлении персональных данных кому бы то ни было без письменного разрешения работодателя или уполномоченного им лица;
- в случае увольнения сдать непосредственному руководителю все документы, содержащие персональные данные работников (бумажные, электронные носители), которые находились в его распоряжении в связи с выполнением служебных обязанностей.

5.3. Работодатель имеет право осуществлять передачу персональных данных работника в пределах школы, соблюдая следующий порядок:

5.3.1. Передавать и получать документы, содержащие персональные данные работников, могут только лица, допущенные к персональным данным работников в соответствии с п. 4.1. настоящего Положения.

5.3.2. Передача сведений, содержащих персональные данные работника, осуществляется в соответствии с письменным согласием работника.

5.3.3. Передача документов работника, содержащих его персональные данные в соответствии с п. 2.1. и 2.2. при переводе работника внутри школы осуществляется по «Акту приема-передачи документов». Согласие работника в этом случае отражается в «Акте приема-передачи документов» в виде собственноручной записи работника о согласии с передачей персональных данных, подписи и даты.

5.4. Работодатель может передавать персональные данные работника представителю работника в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

5.5. В случае если лицо, обратившееся с запросом, не уполномочено федеральным законом, настоящим Положением, другими локальными

нормативными актами управления образования на получение персональных данных работника, либо отсутствует письменное согласие работника на представление его персональных сведений, работодатель обязан отказать в предоставлении персональных данных. Лицу, обратившемуся с запросом, выдается письменное уведомление об отказе в предоставлении персональных данных работников.

6. Права работодателя.

Работодатель имеет право:

- 6.1. Определять круг должностных лиц, допущенных к сведениям, содержащим персональные данные работников школы.
- 6.2. Разграничивать допуск должностных лиц к сведениям, содержащим персональные данные работников.
- 6.3. Проверять подлинность документов, представленных работником в соответствии со статьей 65 Трудового кодекса РФ и достоверность сведений, указанных работником в соответствии с пунктом 2.3. настоящего Положения.
- 6.4. Требовать от работника предоставление сведений об изменении персональных данных в соответствии с п. 2.5. настоящего Положения.
- 6.5. Расторгать с работником трудовой договор в случае предоставления подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора в соответствии с п.11. ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Права работника в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.

7.1. Работник имеет право на:

- полную информацию о его персональных данных и обработке этих данных;
- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копии любой записи, содержащей персональные данные работника по письменному заявлению в трехдневный срок, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;
- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований Трудового кодекса и настоящего Положения. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;
- требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

- обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействии работодателя при обработке и защите его персональных данных.

8. Ответственность сторон за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

8.1. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, несут ответственность в соответствии с федеральными законами:

- дисциплинарную (замечание, выговор, увольнение);
- административную (предупреждение или административный штраф);
- гражданско-правовую (возмещение причиненного убытка и компенсации морального вреда);
- уголовную (штраф, либо обязательные работы, либо исправительные работы, либо арест, либо лишение свободы, либо лишение права занимать определенные должности).

8.2. Работник, предоставивший работодателю подложные документы или заведомо ложные сведения о себе, несет ответственность (в том числе увольнение п.11ст.81 ТК РФ).

9. Заключительные положения.

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом директора.

9.2. Положение обязательно для всех работников Учреждения, если иные условия не предусмотрены в трудовом договоре работника.

9.3. Директор школы вправе вносить изменения и дополнения в Положение. Работники Учреждения должны быть поставлены в известность о вносимых изменениях и дополнениях, не менее чем за 7 дней до вступления их в силу, посредством издания директором школы приказа и ознакомления с ним всех работников.

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального
образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа № 6»

Директор муниципального
образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа № 6»

_____ Е.Н. Мальцева

_____ И.И. Яковлев

« _____ » _____ 2019 г.
_____ м.п.

« _____ » _____ 2019 г.
_____ м.п.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6» (далее Учреждение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края», распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 года № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы» и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 года, протокол 12, постановлением главы администрации Благодарненского муниципального района Ставропольского края от 14 октября 2008 года № 412 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Благодарненского муниципального района Ставропольского края», приказом министерства образования Ставропольского края от 30 августа 2013 года №784-пр «Об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края» (с изменениями,

внесенными приказом министерства образования и молодежной политики Ставропольского края от 10 февраля 2014 года № 66 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных, бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края», постановлением администрации Благодарненского муниципального района Ставропольского края от 21 февраля 2014 года № 116 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных организаций /учреждений/ Благодарненского муниципального района Ставропольского края», постановлением администрации Благодарненского муниципального района Ставропольского края № 448 от 18 июля 2014 года «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных организаций /учреждений/ Благодарненского муниципального района Ставропольского края, утвержденное постановлением администрации Благодарненского муниципального района Ставропольского края от 21 февраля 2014 года №116», постановлением администрации Благодарненского муниципального района Ставропольского края от 14 августа 2014 года № 505, постановлением администрации Благодарненского муниципального района Ставропольского края №536 от 03 сентября 2015 года «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных организаций /учреждений/ Благодарненского муниципального района Ставропольского края, утвержденное постановлением администрации Благодарненского муниципального района Ставропольского края от 21 февраля 2014 года №116» в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.

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

Заработная плата работников Учреждения состоит из:

- должностных окладов, ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3. Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам должностей устанавливаются согласно разделу II настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание Учреждения утверждается директором и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для

осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с Положением об оплате труда работников, согласованным в установленном порядке с профсоюзным комитетом.

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

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу III положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу IV положения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам Учреждения приведен в разделе V положения.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения приведен в разделе VI положения.

10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Учреждения приведены в разделе VII.

11. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается настоящим Положением, локальными нормативными актами, которые предусматривают по всем имеющимся в штате должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

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

13. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Благодарненского городского округа Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников муниципальных организаций /учреждений/, с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

14. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных

Положением об оказании материальной помощи работникам Учреждения (приложение № 6 к настоящему Положению).

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1 Должностные оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

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

№ п/п	Наименование должности	должностной оклад (рублей)
		группа по оплате труда руководителей
		I
1.	Заместитель руководителя (директора)	15400

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

№ п/п	Квалификационный уровень	должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	ставка заработной платы (рублей)
1.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	6746
2.	3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог;	7408
4.	4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); учитель	8200

2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

2.2.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» 3723 рубля.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» 5060 рублей.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	3723
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь руководителя, лаборант	5060
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	5313
4 квалификационный уровень	механик	5415

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

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

разряд	Наименование рабочих должностей	рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Сторож Гардеробщик Вахтер Уборщик производственных и служебных помещений Дворник	2932
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Повар, кухонный работник	3072
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Рабочий по обслуживанию здания	3212
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Водитель	4653

2.3.2. Ставка заработной платы устанавливается:

водителям автобуса или специальных легковых (грузовых) автомобилей, оборудованных специальными техническими средствами, занятым перевозкой обучающихся (детей, воспитанников) - 4653 рублей.

III. Выплаты компенсационного характера

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

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

3.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Размер доплаты шеф-повара и кухонных рабочих, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по итогам проведенной специальной оценки условий труда (3 класс, подклассы 3.1, 3.2) составляет 4% от должностного оклада пропорционально отработанному времени и закрепляется в коллективном договоре.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности).

За работу в пустынных и безводных местностях к заработной плате устанавливается коэффициент в размере - 1,1.

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

№ п/п	Наименование работ	размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	За работу в коррекционных классах	20
2.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам, за дистанционное обучение детей – инвалидов	20

3.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию	13-29 часов - 25 30 и более часов - 30
4.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
5.	Учителям за классное руководство:	
	1-4 классов	30
	5-12 классов	35
6.	Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ	10
7.	Учителям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике иностранному языку, физике, химии, биологии, истории, географии, информатике, ОБЖ	15
		10
8.	Педагогическим работникам за руководство психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями	15
9.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями), спортивными и тренажерным залами	10
10.	Педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими	20
11.	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками в период с 01 сентября по 31 октября, с 01 апреля по 31 августа	15
12.	Учителям за заведование учебно-консультативными пунктами	10

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных организаций /учреждений/ постановлением правительства Ставропольского края от 25 декабря 2013 года № 507-п «О нормативах обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях Ставропольского края, обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях Ставропольского края».

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ пропорционально фактической наполняемости классов.

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

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П.

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

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

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

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

педагогическим работникам – 75% должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогу – библиотекарю за работу с библиотечным фондом учебников- 15 % от должностного оклада,

за работу с архивом Учреждения - 15% от должностного оклада.

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

педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию при наличии в школе от 20 до 29 классов - 45% от должностного оклада, от 30 и более классов – 80% от должностного оклада, ставки заработной платы.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные

размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.2. В учреждении установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) за выполнение особо важных и ответственных работ;
- в) за качество выполняемых работ;
- г) за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака), ведомственной награды;
- д) за качественное выполнение муниципального задания;
- е) за наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера;
- ж) премиальные выплаты по итогам работы.

4.3. Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы:

а) выплаты к заработной плате молодым специалистам – педагогическим работникам в течение первых трех лет по окончании обучения на очном отделении учреждений высшего профессионального образования – в размере 50% от должностного оклада;

б) педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) – 15% от количества часов углубленного и профильного обучения при наличии призовых мест обучающихся в конкурсах, олимпиадах районного, краевого и федерального уровней по профилю обучения, 5 % от количества часов углубленного и профильного обучения в остальных случаях;

в) педагогическим работникам за участие в работе районных и краевых инновационных площадок, в районных и краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий – 10% должностного оклада, ставки заработной платы;

г) работникам, ответственным за организацию питания в Учреждении: 15% должностного оклада, ставки заработной платы при охвате горячим питанием до 80% от общей численности обучающихся; 25% должностного оклада, ставки заработной платы при охвате горячим питанием от 80% до 100% от общей численности обучающихся;

д) за организацию горячего питания учащихся Учреждения за счет средств бюджета Благодарненского городского округа Ставропольского края 15% должностного оклада;

е) работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения) 25% должностного оклада, ставки заработной платы.

4.4. За выполнение особо важных и ответственных работ:

- в размере 5% от должностного оклада за выполнение обязанностей школьного уполномоченного по правам ребенка,

- в размере 40% от должностного оклада за выполнение обязанностей специалиста по охране труда,

- в размере 10 % от должностного оклада за выполнение обязанностей технического администратора официального сайта Учреждения в сети Интернет;

- в размере 10% от должностного оклада за организацию внеклассной работы по безопасности дорожного движения и размещение информации на сайте GOURNALS.RU «Паспорт дорожной безопасности»;

- в размере 15% от должностного оклада за руководство школьным спортивным клубом;

- в размере 20% от должностного оклада за обеспечение функционирования и информационного наполнения электронного журнала успеваемости;
- в размере 10% от должностного оклада за осуществление технической поддержки проведения школьного этапа ВСОШ.
- в размере 15% от должностного оклада за осуществление руководства школьным научным обществом учащихся;
- в размере 50% от должностного оклада за выполнение обязанностей лаборанта кабинета химии.
- в размере 10% от должностного оклада за организацию работы консультационного пункта для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей - инвалидов, их родителей.
- в размере 20% от должностного оклада за обеспечение функционирования и осуществления технической поддержки по ведению учета учебной деятельности с помощью ЭЖКЖ (электронных классных журналов);
- в размере 25% от должностного оклада за организацию аттестации педагогических работников;
- в размере 15% от должностного оклада за организацию проведения Всероссийской олимпиады школьников.
- в размере 20% от должностного оклада за выполнение обязанностей технического администратора ведомственной учётной системы «Аверс: зачисление в образовательную организацию»;
- в размере 20% от должностного оклада за организационное обеспечение процессов управления, планирования и организации образовательного процесса на основе внедрения информационных технологий;
- в размере 10% от должностного оклада за организацию и методическое сопровождение образовательного процесса детей с ОВЗ и детей-инвалидов.
- в размере 20% за организационное обеспечение процессов управления, планирования и организации образовательного процесса на основе внедрения информационных технологий;
- в размере 15% от должностного оклада за выполнение обязанностей администратора официального сайта Учреждения в сети Интернет;
- в размере 70% от должностного оклада за ведение кадровой работы;
- в размере 20% от должностного оклада за прием и сдачу наличных денежных средств, поступающих от родителей за питание обучающихся;
- в размере 20% от должностного оклада за подготовку, оформление первичной учетной документации финансово- хозяйственной деятельности Учреждения и передачу ее муниципальному учреждению «Межведомственный учетный центр».
- в размере 20% от должностного оклада за оформление документов по осуществлению закупок для нужд Учреждения;
- в размере 20% от должностного оклада за размещение информации об учреждении на официальном сайте ГМУ.
- в размере 25% от должностного оклада за качество проведения капитальных и текущих ремонтных работ.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей для распределения поощрительных выплат педагогическим работникам, заместителям руководителя, техническим работникам Учреждения из стимулирующей части фонда оплаты труда работников за результативность и эффективность работы, утверждаемого образовательным учреждением.

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

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

Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников Учреждения на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn),$$

где S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов.

Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников Учреждения заседает 2 раза в год (за первое полугодие - июнь, за второе полугодие - декабрь).

4.6. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака), ведомственной грамоты Российской Федерации устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности;

награжденным нагрудным знаком «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ» - в размере 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности;

награжденным Почетной грамотой министерства образования и науки Российской Федерации – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

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

4.7. За наличие квалификационной категории:

за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, - 5 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории - 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории - 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.8. Работникам Учреждения устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за полугодие;

- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями или особо значимыми результатами трудовой деятельности.

4.8.1. Премиальные выплаты устанавливаются при наличии экономии фонда заработной платы.

Установление премий по итогам работы за полугодие осуществляется специально созданной экспертной комиссией в соответствии с Положением о премировании работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6» (приложение № 5 к Коллективному договору).

4.8.2. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями или особо значимыми результатами трудовой деятельности при наличии экономии фонда заработной платы выплачивается педагогическим и другим работникам Учреждения в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами рождения (50, 60 лет) - в размере 5000 рублей;

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой Думы Ставропольского края, Губернатора Ставропольского края и министерства образования Ставропольского края;

- за участие, призовое место и победу в муниципальном, краевом, всероссийском этапах Всероссийского конкурса «Учитель года»;

- к профессиональному празднику «День Учителя».

Размер единовременной премии в связи с особо значимыми событиями или особо значимыми результатами трудовой деятельности устанавливается в зависимости от размера экономии по фонду оплаты труда, но не более одного должностного оклада.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями и результатами трудовой деятельности выплачивается на основании приказа директора.

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

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

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

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

4.12. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы определяется в абсолютном размере в соответствии с Перечнями критериев и показателей для распределения поощрительных выплат педагогическим работникам, заместителям руководителя, техническим работникам Учреждения из стимулирующей части фонда оплаты труда работников за результативность и эффективность работы (приложения № 3, 4, 5, к настоящему Положению).

4.13. При увольнении выплаты стимулирующего характера производятся единовременно в объеме, утвержденном экспертной комиссией по распределению выплат стимулирующего характера.

V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам Учреждения

5.1. Оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. №276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы в разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
--	--

1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; Учитель; Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); Социальный педагог; Педагог-организатор; Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; Учитель-дефектолог» Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).

5.2. Изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы производится при:

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

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

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

5.3. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников Учреждения не вправе:

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

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

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

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

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

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих,

квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

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

5.4. Директор Учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников несет директор.

VI. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения.

6.1. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другой образовательной организации /учреждении/ на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год.

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

6.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от

объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год – на начало I и II учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

6.4. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками, включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

6.5. Тарификационные списки учителей ежегодно утверждаются директором Учреждения по согласованию с Учредителем.

VII. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Учреждения

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, обучающимися по индивидуальному учебному плану, в том числе ускоренному курсу обучения;

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

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

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

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

ПЕРЕЧЕНЬ

критериев и показателей для распределения поощрительных выплат педагогическим работникам МОУ «СОШ №6» из стимулирующей части фонда оплаты труда работников за результативность и эффективность работы

Наименование должности	критерии	показатели	весовой коэффициент показателя в баллах
Учитель	положительная динамика результатов учебного процесса по критериям достижения учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	качество знаний учащихся по итогам полугодия и года:	
		на том же уровне	0,5
		повышение качества знаний по предмету по сравнению с предыдущим отчетным периодом	1,0
		качество знаний по результатам контрольных срезов:	
		на том же уровне	0,5
		повышение качества знаний по предмету по сравнению с предыдущим отчетным периодом	1,0
		наличие диагностики знаний учащихся:	
		ведется учителем эпизодически;	0,5
		ведется учителем регулярно,	0,5
		ее результаты используются при планировании индивидуальной работы	0,5
		количество учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия по всем классам, в которых учитель ведет учебные занятия не менее двух лет в сравнении с предыдущим полугодием:	
ниже	1,0		

		академическая задолженность отсутствует	0,5
		количество видов занятий учителя с учащимися во внеурочное время (подготовка к конкурсам, олимпиадам, кружковые занятия, консультации по предмету и др.):	
		1	0,5
		2	1,0
		более 2	1,5
		наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.д.:	
		муниципальной	0,5
		краевой,	1,0
		всероссийской	1,0
		учитель систематически практикует применение на уроках здоровьесберегающих технологий, создание психологического комфорта в классном коллективе	0,5
		отсутствие травм, полученных учащимися на урочных и внеурочных занятиях	1,0
		отсутствие жалоб от родителей, опекунов и попечителей на работу учителя	0,5
		высокий уровень исполнительной дисциплины: своевременная сдача отчётов, документации	0,5
		максимально возможное количество баллов по критерию 1	14,0
	методическая и инновационная деятельность	участие учителя в реализации программ различного уровня по конкретному направлению	1,0

	участие учителя, закрепленное приказом по школе, в реализации муниципальных и краевых проектов и программ, в которые включена школа по конкретному направлению	1,0
	учителем разработаны методические пособия	1,0
	учителем разработаны учебно-методические материалы, в том числе с использованием цифровых образовательных ресурсов	1,0
	наличие нововведений, переведенных в режим функционирования по итогам года, в апробации которых участвовал учитель, участие в исследовательской и экспериментальной работе на муниципальном, краевом, российском уровнях	0,5
	динамика материально-технического оснащения кабинета в течение учебного года	0,5
	учитель создает или использует учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы	1,0
	учителем используются ИКТ:	
	для моделирования урока	0,5
	для контроля и учета базовых знаний учащихся	0,5
	для индивидуальных траекторий обучения учащихся	0,5
	наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.:	
	муниципального уровня	0,5
	краевого уровня	1,0

		учителем подготовлены и проведены открытые уроки (мастер классы):	
		муниципального уровня	0,5
		краевого уровня	1,0
		учитель принял участие в профессиональном конкурсе муниципального, краевого и федерального уровня и занял:	
		третье призовое место	0,5
		второе призовое место	1,0
		первое призовое место	1,5
		учитель имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	1,0
		учителем разработан(ы) проект(ы) на исследования, эксперименты, принятые на реализацию соответствующим органом образования	1,0
		обобщён опыт работы учителя	
		–	
		на муниципальном уровне	0,5
		на краевом уровне	0,5
		максимально возможное количество баллов по критерию 2	16,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			30,0

Воспитатель в группе продлённого дня	доступность качественного образования и воспитания	снижение количества учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия в сравнении с предыдущим периодом	1,0
		доля учащихся, активно участвующих в общественной жизни школы, выше в сравнении со средним показателем по школе	1,0

		количество обучающихся, воспитанников занимающихся в кружках по художественному и научно-техническому творчеству, спортивных секциях и других объединениях по интересам:	
		на уровне прошлого периода	1
		выше	1,5
		воспитатель систематически практикует применение на занятиях здоровье берегающих технологий	1,0
		количество учащихся, занявших призовые места в различных конкурсах, смотрах и др. выше в сравнении с предыдущим периодом	1,0
		наличие анализа индивидуальных особенностей обучающихся, воспитанников для ведения коррекционно-развивающей работы (с группой или индивидуально)	1,0
		воспитатель имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	1,0
		использование воспитателем проектных методов работы с группой в сравнении с предыдущим периодом	1,0
		применение в работе ИКТ	0,5
		количество проведенных занятий с обучающимися по общественно-полезному труду, самообслуживанию, соблюдению требований охраны труда	
		на уровне предыдущего периода	1,0
		выше	1,5
		наличие анализа индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся их семейных обстоятельств	1,5
		доля участников образовательного процесса, удовлетворенных возможностями внеурочного образовательного пространства для развития учащихся, в сравнении с прошлым периодом:	
		на уровне прошлого периода	0,5
		повысилась	1,0
		доля учащихся, охваченных оздоровительными мероприятиями, в сравнении с прошлым периодом:	

		на уровне прошлого периода повысилась	0,5
			1,0
		создание психологического комфорта в классном коллективе	0,5
		отсутствие травм, полученных учащимися на урочных и внеурочных занятиях	1,0
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу воспитателя	1,0
		высокий уровень исполнительной дисциплины: своевременная сдача отчётов, документации	0,5
		максимально возможное количество баллов по критерию 1	20,0
методическая и инновационная деятельность	участие воспитателя, закрепленное приказом по школе, в реализации программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению	1,0	
	наличие методических разработок, пользующихся спросом у коллег	1,0	
	наличие нововведений, переведенных в режим функционирования по итогам года, в апробации которых участвовал воспитатель	0,5	
	участие воспитателя, закрепленное приказом по общеобразовательному учреждению, в реализации муниципальных, республиканских, федеральных проектов и программ по конкретному направлению	0,5	
	воспитателем разработан(ы) проект(ы) на исследования, эксперименты, принятые на реализацию соответствующим органом образования организаций, шефов и др.	0,5	
	воспитатель принял участие в профессиональном конкурсе муниципального, краевого и федерального уровня и занял:		
	третье призовое место	0,5	
	второе призовое место	1,0	
	первое призовое место	1,5	
	воспитателем подготовлены и проведены открытые уроки (мастер- классы):		
	муниципального уровня	1,0	
	краевого уровня	1,5	

		привлечение к участию в работе с обучающимися представителей общественных организаций, шефов и др.	1,0
		воспитателем подготовлены и проведены выступления на методических семинарах, конференциях и др.:	
		муниципального уровня	1,0
		краевого уровня	1,5
		максимально возможное количество баллов по критерию 2	12,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			32,5
Учитель - логопед	психологический комфорт и безопасность личности обучающихся, коррекция отклонений в развитии обучающихся	снижение доли учащихся с проблемами в развитии в сравнении с предыдущим периодом:	
		на том же уровне	1,0
		ниже	1,5
		положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении в сравнении с предыдущим периодом:	
		на том же уровне	1,0
		выше	1,5
		снижение количества учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия, в сравнении с предыдущим периодом	1,0
		повышение внеучебных достижений учащихся с проблемами в сравнении с прошлым периодом	1,0
		число обследованных обучающихся (воспитанников) с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом:	
		на том же уровне	1,0
		выше	1,5
		число обучающихся (воспитанников), занимающихся в групповых и индивидуальных занятиях по исправлению отклонений в сравнении с прошлым периодом:	
		на том же уровне	1,0
		ниже	1,5
		число случаев полного, частичного восстановления функций в сравнении с прошлым периодом:	
		на том же уровне	1,0
выше	1,5		

		количество проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив, в сравнении с предыдущим периодом:	
		на том же уровне	1,0
		выше	1,5
		ведение банка данных детей, имеющих различные нарушения в развитии речи	1,5
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся, родителей на качество работы специалиста	1,0
		количество обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития учащихся в сравнении с прошлым периодом:	
		на том же уровне	1,0
		выше	1,5
		количество обращений учащихся, их родителей за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом:	
		на том же уровне	1,0
		ниже	1,5
		учитель-логопед имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	1,0
		высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременная сдача отчетов, документации	1,0
		максимально возможное количество баллов по критерию 1	26,5
		участие в реализации программы развития общеобразовательного учреждения	0,5
		участие в реализации муниципальных, краевых, федеральных программ, экспериментов, работе опорных школ	0,5
		наличие и разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и возрастных особенностей личности и их использование в своей работе	0,5
		учителем-логопедом подготовлены и проведены открытые уроки (мастер-классы):	

		муниципального уровня	1,0
		краевого уровня	1,5
		учителем-логопедом подготовлены и проведены выступления на методических семинарах, конференциях и др.:	
		муниципального уровня	1,0
		краевого уровня	1,5
		максимально возможное количество баллов по критерию 2	6,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям 33,5			
Педагог – психолог, социальный педагог	психологический комфорт и безопасность личности обучающихся (воспитанников), коррекция отклонений в развитии обучающихся (воспитанников)	снижение доли учащихся с проблемами в развитии в сравнении с предыдущим периодом:	
		на том же уровне	1,0
		ниже	1,5
		положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении в сравнении с предыдущим периодом:	
		на том же уровне	1,0
		выше	1,5
		снижение количества учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия, в сравнении с предыдущим периодом	1,5
		повышение внеучебных достижений учащихся с проблемами в сравнении с прошлым периодом	1,5
		снижение доли учащихся, охваченных различными видами контроля (академическая задолженность, неадекватное поведение и др.)	1,5
		снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	1,5
		снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим периодом	1,5
		число учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с предыдущим периодом:	
		на том же уровне	1,0
		выше	1,5
		Д/С число обучающихся (воспитанников), занимающихся в групповых и индивидуальных занятиях по исправлению отклонений в сравнении с прошлым периодом:	

		на том же уровне	1,0
		ниже	1,5
		Д/С количество случаев оказания помощи в течение года обучающимся (воспитанникам), попавшим в экстремальные ситуации в сравнении с предыдущим периодом:	
		на том же уровне	1,0
		выше	1,5
		Д/С ведение банка данных детей, охваченных различными формами контроля	1,5
		Д/С отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся на качество работы специалиста	1,5
		Д/С количество обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития учащихся в сравнении с прошлым периодом:	
		на том же уровне	1,0
		выше	1,5
		количество обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом:	
		на том же уровне	1,0
		ниже	1,5
	методическая и инновационная деятельность	Д/С участие в реализации программы развития общеобразовательного учреждения	1,5
		Д/С участие в реализации: муниципальных	1,0
		краевых	1,5
		федеральных программ, экспериментов	2,0
		Д/С наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.:	
		муниципального уровня	1,5
		краевого уровня	2,0
		Д/С высокий результат участия специалиста в профессиональных конкурсах различного уровня:	
		третье место	1,0
		второе место	1,5
		первое место	2,0

		(ДС) Качество оказанных образовательных услуг запросам и потребностям родителей, детей и общества	
		80-100%	1,0
		50-79%	0,5
		(ДС) наличие и разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и возрастных особенностей личности и их использование в своей работе	1,0
Максимальное возможное количество баллов по всем критериям			44,5
педагог дополнительного образования	создание условий, позволяющих обучающимся (воспитанникам) реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся (воспитанников); организация активного отдыха обучающихся (воспитанников) в режиме учебного и вне учебного времени	доля учащихся, охваченных дополнительным образованием в сравнении с предыдущим периодом:	
		на том же уровне	1,0
		выше	1,5
		сохранение количества учащихся, воспитанников, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года	1,5
		участие учащихся, воспитанников в мероприятиях, направленных на возможность проявления своих достижений (в динамике в сравнении с предыдущим периодом):	
		на том же уровне	1,0
		выше	1,5
		количество учащихся, воспитанников, занявших призовые места (в сравнении с предыдущим периодом):	
		на том же уровне	1,0
		выше	1,5
		доля секций, кружков спортивного направления в общем количестве кружков в сравнении с прошлым периодом:	
		на том же уровне	1,0
		выше	1,5
		доля учащихся, охваченных спортивными секциями в общем количестве учащихся в сравнении с прошлым периодом:	
		на том же уровне	1,0
выше	1,5		

		снижение количества учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия, в сравнении с предыдущим периодом	0,5
		наличие в учреждении детских организаций, объединений и их участие в коллективно-творческой деятельности обучающихся (воспитанников)	1,5
		реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками:	
		муниципальные	1,0
		краевые	1,5
		охват обучающихся (воспитанников) каникулярным отдыхом в сравнении с предыдущим периодом:	
		на том же уровне	1,0
		выше	1,5
		реализация программ, проектов по развитию творческих способностей обучающихся (воспитанников):	
		муниципальные	1,0
		краевые	1,5
		организация деятельности физкультурного актива в учреждении	1,0
		реализация программ, проектов, экспериментов по организации физкультурно-оздоровительной работы с детьми	1,0
		охват обучающихся (воспитанников) оздоровительными мероприятиями в сравнении с предыдущим периодом:	
		на том же уровне	1,0
		выше	1,5
		охват оздоровительными мероприятиями детей с ослабленным здоровьем в сравнении с предыдущим периодом:	
		на том же уровне	1,0
		выше	1,5
		отсутствие травм на физкультурных занятиях	1,0
		участие, закрепленное приказом по образовательному учреждению, в реализации программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению	1,0
		наличие методических разработок, пользующихся спросом у коллег	1,0

методическая и инновационная деятельность

		участие, закрепленное приказом по образовательному учреждению в реализации муниципальных, краевых, федеральных проектов и программ по конкретному направлению	1,5
		наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.:	
		муниципального уровня	1,0
		краевого уровня	1,5
		привлечение к участию в работе с обучающимися, воспитанниками представителей общественных организаций, шефов и др.	1,5
		разработанные методические рекомендации приняты на реализацию соответствующим органом образования	2,0
Максимальное возможное количество баллов по всем критериям			41,0
Педагог-организатор	создание условий, позволяющих обучающимся (воспитанникам) реализовать свои интересы и потребности	доля учащихся, охваченных дополнительным образованием в сравнении с предыдущим периодом:	
		на том же уровне	1,0
		выше	1,5
		участие учащихся, воспитанников в мероприятиях, направленных на возможность проявления своих достижений (в динамике в сравнении с предыдущим периодом):	
		на том же уровне	1,5
		выше	2,0
		количество учащихся, воспитанников, занявших призовые места (в сравнении с предыдущим периодом):	
		на том же уровне	1,5
		выше	2,0
		доля учащихся, охваченных спортивными секциями в общем количестве учащихся в сравнении с прошлым периодом:	
		на том же уровне	1,0
		выше	1,5
		снижение количества учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия, в сравнении с предыдущим периодом	1,5
		наличие в учреждении детских организаций, объединений и их участие в коллективно-творческой деятельности обучающихся (воспитанников)	1,5

		реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками:	
		муниципальные	1,5
		краевые	2,0
		охват обучающихся (воспитанников) каникулярным отдыхом в сравнении с предыдущим периодом:	
		на том же уровне	1,0
		выше	1,5
		реализация программ, проектов по развитию творческих способностей обучающихся (воспитанников):	
		муниципальные	1,0
		краевые	1,5
		организация деятельности физкультурного актива в учреждении	1,0
		реализация программ, проектов, экспериментов по организации физкультурно-оздоровительной работы с детьми	1,5
		охват обучающихся (воспитанников) оздоровительными мероприятиями в сравнении с предыдущим периодом:	
		на том же уровне	1,0
		выше	1,5
		охват оздоровительными мероприятиями детей с ослабленным здоровьем в сравнении с предыдущим периодом:	
		на том же уровне	1,0
		выше	1,5
		участие, закрепленное приказом по учреждению, в реализации программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению	1,5
		наличие методических разработок, пользующихся спросом у коллег	1,5
		участие, закрепленное приказом по учреждению в реализации муниципальных, краевых, федеральных проектов и программ по конкретному направлению	1,5
		наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.:	
		муниципального уровня	1,0
		краевого уровня	1,5

		привлечение к участию в работе с обучающимися, воспитанниками представителей общественных организаций, шефов и др.	1,5
		разработанные методические рекомендации приняты на реализацию соответствующим органом образования	2,0
Максимальное возможное количество баллов по всем критериям			41,5

Наименование должности	критерии	показатели	весовой коэффициент показателя в баллах
Педагог-библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся (воспитанников)	Количество ученических творческих проектов, конкурсов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом:	
		- на том же уровне	0,5
		- выше	1,5
		Оформление тематических выставок	1,0
		Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим годом:	
		- на том же уровне	0,5
		- выше	1,0
		Количество новых мероприятий с учащимися, направленных на формирование читательской активности, в сравнении с предыдущим годом	
		- на том же уровне	0,5
		- выше	1,5
		Организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра, использование в работе ИКТ	1
		Ведение мониторинга обеспеченности обучающихся учебниками в соответствии с реализуемыми программами	1,5
		Участие в профессиональных конкурсах, проектах, научно-практических конференциях и т.д.	
		районных	1
краевых	1,5		

	Проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности.	1,0
	Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с прошлым периодом:	
	-на том же уровне	0,5
	- выше	1,5
	Работа со школьными и внешними интернет-ресурсами	1,0
	Количество экземпляров учебно – методической и справочной литературы в сравнении с прошлым периодом:	
	- на том же уровне	0,5
	- выше	1,5
	Количество экземпляров художественной литературы в сравнении с прошлым периодом:	
	-на том же уровне	0,5
	- выше	1,5
	Количество экземпляров художественной, учебно-методической литературы, поступивших в библиотеку в результате проведения акции «Подари книгу школе» в сравнении с прошлым периодом:	
	-на том же уровне	0,5
	- выше	1,5
	Количество электронных учебников в сравнении с прошлым периодом	
	-на том же уровне	0,5
	- выше	1,0
	Эффективность деятельности медиотеки	
	-на том же уровне	0,5
	- выше	1,5
	Наличие банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде	1,0
	Количество книговыдач в полугодие в сравнении с прошлым периодом	
	-на том же уровне	0,5
	-выше	1,0
	Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	1,0
	Проведение выставок, читательских конференций и др., количество участников в них (в сравнении с прошлым периодом)	
	- на том же уровне	0,5
	- выше	1,0

	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда	1,0
	Ведение документации и исполнительская дисциплина	
	- Отсутствие замечаний	1,0
	Снижение количества читателей, имеющих задолженность по возврату литературы, в сравнении с предыдущим периодом:	
	-на том же уровне	0,5
	- ниже	1,0
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	25

ПЕРЕЧЕНЬ

критериев и показателей для распределения поощрительных выплат заместителям руководителя Учреждения из стимулирующей части фонда оплаты труда работников за результативность и эффективность работы

Наименование должности	критерии	показатели	весовой коэффициент показателя в баллах
Заместитель директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе	обеспечение доступности образования	позитивная динамика учебных достижений обучающихся, воспитанников по курируемым заместителем предметам, направлениям: на уровне прошлого учебного года	1,0
		равен или выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,5
		позитивная динамика результатов выпускных экзаменов, в том числе ЕГЭ: на уровне прошлого учебного года	1,0
		выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,5
		наличие диагностики знаний учащихся: ведется эпизодически	0,5
		ведется регулярно, ее результаты используются при планировании индивидуальной работы	1,0
		сохранение контингента учащихся в 1-11 классах (отсутствие выбывших учащихся до получения среднего (полного) общего образования)	1,0
		отсутствие выявленных не обучающихся учащихся, фактически проживающих на территории района	1,0
		организация мониторинга посещаемости занятий учащимися, доля уроков, пропущенных без уважительной причины на уровне прошлого года	0,5
		ниже в сравнении с прошлым годом.	1,0

		максимально возможное количество баллов по критерию 1	7,0
эффективность управленческой деятельности	организации работы методической службы		0,5
	организация вариативного обучения		1,0
	реализация учебного плана и образовательных программ в полном объеме		0,5
	положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии: доля педагогов, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы, в сравнении с прошлым учебным годом: на уровне прошлого учебного года		0,5
	выше в сравнении с предыдущим учебным годом		1,0
	доля педагогов, использующих ИКТ для моделирования урока (занятий), индивидуализации траекторий обучения учащихся, в сравнении с прошлым учебным годом: на уровне прошлого учебного года		1,0
	выше в сравнении с предыдущим учебным годом		1,5
	наличие призовых мест в различных муниципальных, краевых, федеральных конкурсах, олимпиадах в сравнении с прошлым учебным годом: на уровне прошлого учебного года		0,5
	выше в сравнении с предыдущим учебным годом		1,0
	план внутришкольного контроля выполнен на 100 процентов		1,0
	руководство, организация и контроль ведения ЭЖ и ЭД		1,0
	выполнение обязанностей координатора по ФГОС, школьных администраторов ЕГЭ, ОГЭ		1,0

		максимально возможное количество баллов по критерию 2	8,5
инновационная и методическая деятельность	доля учителей, участвующих в реализации муниципальных и краевых проектов и программ, в которые включена школа по конкретному направлению: на уровне прошлого учебного года		0,5
	выше в сравнении с предыдущим учебным годом		1,0
	наличие авторских учебно-методические материалов, в том числе с цифровыми образовательными ресурсами		1,0
	сопровождение мероприятий по экспериментальной деятельности учреждения на уровне района		1,0
	на краевом уровне		1,5
	педагогическими работниками, курируемыми заместителем, разработаны в течение года учебно-методические пособия (рекомендации), авторские разработки, в том числе для внутреннего пользования		1,0
	количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.), в сравнении с предыдущим учебным годом: на уровне прошлого учебного года		1,0
	выше в сравнении с прошлым учебным годом		1,5
	заместителем разработаны в течение года методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего использования		1,0
	заместителем выполнены в течение года авторские публикации		1,0
	наличие отчетных (обзорных) публикаций заместителя о различных аспектах деятельности ОУ в периодической печати, сети Интернет		2,0
	максимально возможное количество баллов по критерию 3		11,0

профессиональные достижения педагогического коллектива	подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах:	0,5
	победа педагога в конкурсе на уровне образовательных учреждений	1,0
	победа педагога в конкурсе на уровне района	1,5
	победа педагога в конкурсе на уровне края	2,0
	демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, мастер-классы, гранты, публикации	1,0
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	1,0
	максимально возможное количество баллов по критерию 4	4,0
высокий уровень исполнительской дисциплины	своевременная сдача отчетов, документации	2,0
	соблюдение трудовой дисциплины	1,0
	максимально возможное количество баллов по критерию 5	3,0
Максимальное возможное количество баллов по всем критериям		28,5

Наименование должности	критерии	показатели	весовой коэффициент показателя в баллах
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	Санитарно – гигиенические условия школы	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения: отсутствие замечаний со стороны проверяющих	1,0
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	1,0
		Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно –гигиенического состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом: уменьшилось	1,0

		Результаты инвентаризации товарно- материальных ценностей: Недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно – материальных ценностей не выявлены	1,0
		Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок	1,5
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	5,5
	Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их:	
		Наличие действующей АПС	1,5
		Наличие «тревожной кнопки»	1,5
		Организация и проведение работы в течение учебного года, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении	1,5
		Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности	1,5
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2	6,0

Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)		1,0
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ		1,0
	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей		1,0
	Количество пунктов предписаний ревизионных комиссии в части ответственности заместителя в сравнении с предыдущим годом: уменьшилось		1,0
	Замечаний нет		1,0
	Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок		1,5
	Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности		1,0
	Наличие приборов учета теплоэнергоснабжения и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоснабжения		1,5
	Максимально возможное количество баллов по критерию 3		9,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			20,5
Сторож, дворник	высокая организация охраны объектов учреждения, уборки территории	отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории	1,5
		отсутствие обоснованных жалоб на работу сторожа, дворника	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5
		отсутствие случаев кражи по вине сторожа	1,5
		ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	1,0
		уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком	1,0

		отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем показателям			10,5
рабочий по обслуживанию зданий	высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	отсутствие обоснованных жалоб на работу работников	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5
		отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети	1,5
		отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети	1,5
		отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	1,0
		отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1,5
		отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине слесарей, электриков, сварщиков, рабочих	1,5
Максимально возможное количество баллов по всем показателям			10,0
секретарь руководителя	высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений	использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др.	2,0
		отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	2,0
		отсутствие жалоб от посетителей на работу	2,0
		отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой дел	2,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			8,0
Лаборант	высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования	отсутствие срыва уроков вследствие неисправности техники и оборудования	2,0
		содержание лабораторного оборудования и другой техники в исправном состоянии	2,0

		отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность, санитарное состояние учебного кабинета	2,0
		отсутствие жалоб педагогов на работу лаборанта	2,0
		сохранность лабораторного оборудования	2,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			8,0
Гардеробщик	высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников), содержания помещений учреждения	отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,5
		отсутствие обоснованных жалоб на работу гардеробщика	1,5
		отсутствие случаев утери одежды, сданной на хранение в гардеробную	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	2,0
		отсутствие замечаний по обеспечению сохранности одежды	1,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			8,0
Уборщик служебных помещений	высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников) содержания помещений учреждения	отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,5
		отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	2,0
		применение дезинфицирующих средств при уборке	1,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			8,0
Заведующий хозяйством	высокая организация работы по сохранности материальных ценностей	отсутствие обоснованных жалоб на работу заведующего хозяйством	1,5
		отсутствие замечаний на условия хранения мягкого инвентаря	1,5
		отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,5
		отсутствие недостатков, излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	1,5

		отсутствие замечаний по учету и хранению материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению	1,0
		отсутствие замечаний на отсутствие маркировки мягкого инвентаря	1,0
		своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности	1,0
Максимальное количество баллов по всем критериям			9,0

Наименование должности	критерии	показатели	весовой коэффициент показатель в баллах
Шеф-повар, повар, кухонный рабочий	высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания	отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	1,5
		отсутствие замечаний на условия приготовления пищи	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода	1,5
		отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд	1,5
		отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи	1,0
		отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения быстро портящихся продуктов питания	1,0

		отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования	1,5
		отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5
		отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации и проверок	1,5
Максимально возможное количество баллов по всем показателям			
14,0			

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального
образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа № 6»

Директор муниципального
образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа № 6»

_____ Е.Н. Мальцева

_____ И.И. Яковлев

« _____ » _____ 2019 г.

« _____ » _____ 2019 г.

м.п.

м.п.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 6»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6»» (далее – Положение), разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации (гл. 30, ст. 191), приказа министерства образования Ставропольского края от 30 августа 2013 года №784-пр «Об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края», постановления администрации Благодарненского муниципального района Ставропольского края от 21 февраля 2014 года №116 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных организаций /учреждений/ Благодарненского муниципального района Ставропольского края», Устава муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6».

Настоящее Положение устанавливает виды, условия и размеры премиальных выплат работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6» (далее Учреждение).

1.2. Премирование производится в соответствии с настоящим Положением, которое разрабатывается администрацией Учреждения, согласовывается с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации и является приложением к Положению об оплате труда.

1.3. Работникам Учреждения устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы:

- за полугодие;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями или особо значимыми результатами трудовой деятельности.

Премиальные выплаты устанавливаются при наличии экономии фонда заработной платы.

1.4. Цель премирования - усиление заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, в повышении эффективности образовательного процесса, уровня качества предоставляемых образовательных услуг, качества выполнения должностных обязанностей, укрепление материально-технической базы, стимулирование высококвалифицированных кадров. Премии устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

2. Порядок премирования

2.1. Положение о премировании распространяется на всех работников, как основных, так и совместителей, за фактически отработанное время. На временных работников положение не распространяется. Работники, проработавшие отчетный период не полностью в связи с увольнением по собственному желанию, правом на получение премии не пользуются.

2.2. Установление премий по итогам работы полугодие календарного года осуществляется специально созданной экспертной комиссией, назначенной директором по согласованию с профсоюзным комитетом в зависимости от показателей эффективности и качества деятельности работника.

2.3. В состав экспертной комиссии входят: директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, председатель профсоюзного комитета и один из представителей трудового коллектива.

2.4. Решение экспертной комиссии о премировании работников и размере премии оформляется протоколом заседания комиссии и утверждается приказом директора (протокол хранится у председателя комиссии, копия протокола – у председателя профкома, срок хранения – 3 года).

2.5. Размер премии по итогам работы не ограничен.

3. Перечень показателей эффективности деятельности.

3.1. Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя, педагогических работников, технического и обслуживающего персонала определяются на основании оценки их профессиональной деятельности.

3.2. Премии педагогическим работникам по итогам работы за первое и второе полугодие календарного года устанавливаются за следующие показатели:

- за высокие показатели обучающихся на едином государственном экзамене и основном государственном экзамене;
- за успешную сдачу выпускниками единого государственного экзамена и основного государственного экзамена по русскому языку и математике;
- за высокие показатели культурно-творческой деятельности обучающихся на уровне района, края;
- высокий уровень и показатели организации внеурочной деятельности обучающихся и проведения внеклассных мероприятий;
- за эффективную работу с родителями обучающихся, вовлечение их в работу школьного самоуправления, в общественные объединения;
- за пополнение учебно-материальной базы учебного кабинета, его образцовое содержание и эстетическое оформление в соответствии с требованиями;
- за подготовку победителей и призеров районных, краевых, федеральных предметных олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований, марафонов;
- за обеспечение высоких показателей охвата обучающихся горячим питанием (80- 100%);
- за качественную организацию оздоровительной и воспитательной работы в пришкольном лагере и площадках по месту жительства;
- за качественное выполнение общественных поручений и других мероприятий в интересах трудового коллектива и образовательного учреждения, не предусмотренных должностными обязанностями;
- за высокие показатели инновационной и экспериментальной деятельности;
- за внедрение проектных технологий в управление образованием;
- за высокие показатели в работе по привлечению средств жертвователей и спонсоров для пополнения материально-технической базы учреждения;
- за успешное и качественное выполнение должностных обязанностей.
- за активное и результативное участие в подготовке общеобразовательного учреждения к новому учебному году;

3.3. Премии заместителям директора по учебно-воспитательной работе, по воспитательной работе по итогам работы за первое и второе полугодие календарного года устанавливаются в следующих случаях:

- за высокий уровень организации, проведения, результатов государственной итоговой аттестации (не ниже районных показателей);
- за качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации;
- за личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
- за высокий уровень и показатели организации внеурочной деятельности обучающихся и проведения внеклассных мероприятий;
- за высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы;

- за качественную организацию деятельности органов общественного управления общеобразовательным учреждением;
- за высокие показатели деятельности по сохранению контингента обучающихся, отсутствие неуспевающих, случаев отсева и исключения обучающихся из общеобразовательного учреждения;
- за высокие показатели аттестации педагогических работников на первую и высшую квалификационную категории;
- за внедрение инновационных (проектных, информационных и др.) технологий в управление образовательным учреждением;
- за высокие показатели участия педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях, конкурсах педагогического мастерства, мастер-классах и др. методических мероприятиях;
- за активное и результативное участие в подготовке общеобразовательного учреждения к новому учебному году.

3.4. Премия заместителю директора по административно-хозяйственной части общеобразовательного учреждения по итогам работы за первое, и второе полугодие календарного года устанавливаются в следующих случаях:

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории школы;
- высокое качество выполнения требований пожарной и электробезопасности;
- высокое качество организации и проведения ремонтных работ;
- сохранение и ремонт школьного имущества;
- благоустройство школьной территории;
- за высокие показатели в работе по привлечению средств жертвователей и спонсоров для укрепления материально-технической базы учреждения;
- за успешное и качественное выполнение должностных обязанностей.
- за организацию и высокие показатели подготовки общеобразовательного учреждения к новому учебному году;

3.5. Премии работникам технического и обслуживающего персонала по итогам работы за первое и второе полугодие календарного года устанавливаются в следующих случаях:

- за качественное выполнение должностных обязанностей;
- за качественное и своевременное проведение текущего ремонта;
- за обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории школы;
- за содержание рабочего места в порядке;
- за сохранение и ремонт школьного имущества;
- за качественное и своевременное выполнение общественных поручений и работ, не входящих в круг должностных обязанностей;
- за активное участие в подготовке общеобразовательного учреждения к новому учебному году.

3.6. Единовременное денежное поощрение в связи с особо значимыми событиями или особо значимыми результатами трудовой деятельности при

наличии экономии фонда заработной платы выплачивается педагогическим и другим работникам учреждения в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами рождения (50,60 лет) - в размере 5000 ;
- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой Думы Ставропольского края, Губернатора Ставропольского края и министерства образования Ставропольского края;

- за участие и призовые места в муниципальном, краевом этапах Всероссийского конкурса «Учитель года»;

- к профессиональному празднику «День Учителя»;

Размер единовременной премии в связи с особо значимыми событиями или особо значимыми результатами трудовой деятельности устанавливается в зависимости от размера экономии по фонду оплаты труда, но не более одного должностного оклада.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями или особо значимыми результатами трудовой деятельности выплачивается на основании приказа директора Учреждения.

4. Перечень нарушений в работе, при которых работник не может быть премирован

4.1. Нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

4.2. Нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;

4.3. Нарушение санитарно-гигиенического режима школы;

4.4. Нарушение требований трудового законодательства и локальных актов общеобразовательного учреждения;

4.5. Наличие обоснованных устных или письменных жалоб на работника;

4.6. Ухудшение качества оказываемой образовательной услуги.

4.6. Наличие дисциплинарного взыскания в течение года;

4.7.Случаи детского травматизма во время образовательного процесса в общеобразовательном учреждении;

4.8. Нарушение этики поведения и субординации.

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального
образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа № 6»

Директор муниципального
образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа № 6»

_____ Е.Н. Мальцева

_____ И.И. Яковлев

« _____ » _____ 2019 г.

« _____ » _____ 2019 г.

м.п.

м.п.

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

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог;

	<p>педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);</p> <p>учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)</p>
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

<p>Учитель-дефектолог, учитель-логопед</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования</p>	<p>музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер</p>	<p>Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения,</p>

	реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования