КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №33 имени Л.А.Колосовой» (с углубленным изучением отдельных предметов) городского округа «Город Якутск»

срок действия коллективного договора:
с 11 декабря 2020года по 11 декабря 2023 года

Юридический адрес:
677000 Республика Саха (Якутия),
город Якутск, Микрорайон 202 корпус 21
от администрации: Директор: Таюрская Тамара Семеновна
телефон: 43-67-89

от трудового коллектива: Председатель ПК: Атласова Алена Васильевна
телефон: 43-67-89

Численность работников, попадающих под действие коллективного договора – 127 человек
Организационно-правовая форма организации: муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение.

Наименование вида экономической деятельности: - основное общее образование.

Наименование вида собственности организации: муниципальная

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ 3

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА 4

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ 8

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА 13

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА 17

VI. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ 22

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ 23

XIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ 25

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 26

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА 27

XI ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ 28

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №33 имени Л.А. Колосовой» «с углубленным изучением отдельных предметов городского округа «город Якутск» (далее - Организация).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя - выборного органа первичной профсоюзной организации;
- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной Организации.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

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

1.6. Льготы и гарантии, предоставляемые по ходатайству профкома или из средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов Профсоюза.

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

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Организации, в том числе изменения типа образовательной организации (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, Республики Саха(Якутия) и положениями действующего коллективного договора.

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

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

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

1.15. В соответствии с действующим законодательством работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение

или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 12 декабря 2023 года.

1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

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

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

4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

2.2. Работодатель обязуется:

1. Предоставлять профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней) и другую информацию.

2. Привлекать членов профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда.

3. Обеспечивать:

– участие профкома в работе органов управления ОО (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности Организации в целом;

– осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав Организации в связи с изменением типа Организации с обязательным участием работников.

4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

5. При рассмотрении вопросов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников Организации, включать в состав рабочих групп представителей первичной организации профсоюза.

6. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав профкома и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст. 81 ТК РФ, принимать только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

– учета мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

– согласования (письменного) при принятии решений руководителем с профкомом после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон.

2.4. Работодатель с учетом мнения профкома осуществляет (принимает):

– принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8, 371, 372 ТК РФ);

– введение, а также отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст.74 ТК РФ);

– решение о возможном расторжении трудового договора с работником в соответствии с пп.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ;

– привлечение работника к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ);

– привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

– определение формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст.196 ТК РФ);

– формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

– представление к присвоению почетных званий, к награждению отраслевыми наградами и иными наградами.

2.5. Работодатель по согласованию с профкомом принимает (утверждает) следующие локальные нормативные акты ОО устанавливающие (определяющие):

– порядок проведения аттестации, за исключением педагогических работников, в целях установления несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (ст.81 ТК РФ);

– перечень должностей работников с ненормированным рабочим (ст.101 ТК РФ);

– график сменности (ст.103 ТК РФ);

– график отпусков (ст.123 ТК РФ);

– правила и инструкции по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);

– систему оплаты труда учреждения, размеры и условия выплаты иных стимулирующих выплат, оказания материальной помощи, в т.ч. распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

– форму расчетного листка (ст.136 ТК РФ);

– конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ), размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с

вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ), конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);

– введение, замена и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);

– определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);

– правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ, п.1.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);

– объем педагогической нагрузки, тарификацию (п.1.9 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601);

– объем педагогической нагрузки работодателю, заместителям и совместителям;

– расписание уроков (занятий);

– план и график работ ОО по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);

– график, план, расписание регулирующие выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие работников в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в ОО, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);

– график периодических кратковременных дежурств педагогических работников в период осуществления образовательного процесса (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);

– введение суммированного рабочего времени;

– оплата труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории (п.6.14 ОТС);

– оплата труда педагогическому работнику, не имеющему квалификационной категории, но имеющему почетные звания, государственные награды (п. 6.15 ОТС);

– представление на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;

– сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;

– порядок создания, организации работы и принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения (п.6 ст.45 ФЗ «Об образовании в РФ»);

– режим рабочего времени работников в каникулярный период, организация и графики работ с указанием их характера и особенностей (п.4.6 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);

– нормы профессиональной этики педагогических работников.

2.6. Профком обязуется:

1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

2. Разъяснять работникам положения коллективного договора.

3. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам (Приложение4) и суде.

4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять

их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

5. Осуществлять контроль за:

– выполнением работодателем норм действующего трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора;

– за состоянием охраны труда в ОО;

– правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

– правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

– соблюдением порядка аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

– своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

– правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.

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

7. Принимать участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Организации.

8. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников.

11. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников – членов Профсоюза.

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

13. Оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

14. Содействовать предотвращению в Организации коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

15. Организовывать правовой всеобуч для работников.

16. Направлять учредителю (собственнику) ОО заявление о нарушении руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

17. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в пределах утвержденной сметы доходов и расходов членских профсоюзных взносов первичной профсоюзной организации.

2.7. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания

уроков (занятий), режима рабочего времени всех работников в каникулярный период принимаются с учетом мнения (по согласованию) профкома.

2.8. Стороны обязуются препятствовать нарушениям основополагающих трудовых прав, которые могут выражаться в дискриминации и стигмации работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от него (реальный или воспринимаемый статус ВИЧ-инфицированных лиц не должен служить основанием, препятствующим их приему на работу, причиной прекращения трудовых отношений), проводить при необходимости разъяснительную работу по профилактике подобных нарушений трудовых прав работников.

2.9. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

2.10. Стороны согласились с тем, что работодатель заключает коллективный договор с выборным профсоюзным органом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в Российской Федерации и Республике Саха (Якутия) законодательства и не реже одного раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Для работников Организации работодателем является данная образовательная организация.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения, расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными, нормативно-правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с нормами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условиями заключенных соглашений, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не применяются.

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

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

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

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.5. Стороны подтверждают:

1. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательной организации, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

2. В случае обращения физического лица, работающего в Организации на условиях гражданско-правового договора к руководителю с заявлением о признании таких отношений трудовыми, руководитель обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

3. Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с уставом Организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника настоящим коллективным договором.

4. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст.70 ТК РФ, испытание не устанавливается педагогическим работникам, имеющим действующую квалификационную категорию.

5. Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии Организпции может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью.

6. Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если он не проходил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации.

7. Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки.

8. Содержание трудового договора с работником, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения. При этом, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, включению в трудовой договор подлежат:

- объем учебной нагрузки, установленный работнику Организации при тарификации;
- конкретный размер устанавливаемого работнику Организации оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику Организации повышающих коэффициентов к окладам;
- конкретные размеры устанавливаемых работнику Организации выплат компенсационного характера и условия их начисления (за исключением выплат за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника);
- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера, а также основания начисления устанавливаемых работнику Организации премиальных выплат (премий) и премируемые периоды;
- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Республики Саха (Якутия).

9. Основой для разработки должностных инструкций работников служат профессиональные стандарты[1], а для педагогов - также Квалификационные характеристики, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

10. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в

[1] При наличии утвержденного Минтрудом России профстандарта по занимаемой работником должности

течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

11. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации стороны договорились:

- определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах;

- при заключении трудовых договоров с учителями, педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, руководствоваться следующими рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

1) рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 г. № НТ-664/08, направленное в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих переданные Российской Федерацией полномочия в сфере образования, руководителей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза и руководителей образовательных организаций, реализующих программы начального, основного и среднего общего образования);

2) дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323) (приложение к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению отчётности», направленному в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования);

3) разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189, направленное в адрес органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза.

12. Стороны договорились о том, что:

12.1 в конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

1) участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

2) ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

12.2 в конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

1) участие в составлении программы учебных занятий;

2) составление планов учебных занятий;

3) ведение журнала в электронной форме;

12.3 в конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

1) ведение классного журнала;

2) составление плана работы классного руководителя;

12.4 локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

13. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи.

14. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст.81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п.2, 8, 9, 10 или 13 ч.1 ст.83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

15. В случае прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (п.11 ч.1 ст.77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности.

16. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия, а также принуждение к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

3.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

3.7. Руководитель в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность выборный профсоюзный орган об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.8. В случае отсутствия у работодателя другой работы в период отстранения от работы работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, заработная плата работнику начисляется в размере средне-прожиточного минимума.

Указанная заработная плата начисляется: женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, работнику, являющемуся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

3.9. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ) работник не согласен работать в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него работу.

В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника Организации от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам организационного или технологического характера, такому работнику выплачивается выходное пособие в размере одного среднего месячного заработка.

3.10. Работодатель обязуется:

1. 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 приказ об изменении штатного расписания, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень имеющихся вакансий.
2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю с сохранением заработной платы для самостоятельного поиска новой работы.
3. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

3.11. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

– имеющие более длительный стаж работы в данной Организации;
– лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Организации свыше 10 лет;
– имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
– применяющие инновационные методы работы;
– совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
– которым до наступления права на получение пенсии по старости осталось менее трех лет;
– одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
– родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
– неосвобожденные председатели первичных и местных профсоюзных организаций;
– молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее двух лет;

3.12 Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в образовательной организации в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

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

3.14. Порядок и размеры возмещения работникам расходов, связанных со служебными командировками, определяются нормативными правовыми актами органа местного самоуправления (ч.3 ст.168 ТК РФ)

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что режим рабочего времени и времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируется нормами Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», настоящим коллективным договором, трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), а также иными локальными нормативными актами Организации.

4.2. Стороны подтверждают, что:

1. Педагогические работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к работе в Организации в пределах установленного объема учебной нагрузки, выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.

2. Условия выполнения и объем учебной нагрузки заместителю руководителя, руководителю структурного подразделения определяет руководитель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Объем учебной нагрузки является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3. Распределение учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательной организации до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращения количества классов (классов-комплектов).

6. Объем учебной нагрузки учителей (преподавателей) меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

7. Определение учебной нагрузки учителей, педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется на общих основаниях в соответствии с главами I - IV Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

8. Тарификация учителей, обучающих на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год, т.е. по 31 августа.

9. При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем

чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием.

10. Вопрос возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

11. Ежегодный отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику, отработавшему шесть месяцев, а также по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере за исключением случая, когда работник просит предоставить ему только часть отпуска**.**

12. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

13. Отпуск с последующим увольнением работнику, не отработавшему полный рабочий год, не может предоставляться пропорционально отработанному времени, а только в полном объеме. Однако оплачены данному работнику будут только те дни отпуска, которые подлежали бы денежной компенсации при увольнении, поскольку отпуск, подлежащий замене денежной компенсацией при увольнении работника, рассчитывается исходя из того, что полный отпуск полагается работнику, отработавшему полный рабочий год (Письмо Роструда от 24.12.2007 № 5277-6-1).

14. Педагогические работники, в том числе работающие на условиях совместительства, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы. Правила и условия предоставления данного отпуска устанавливает Приложение № 5 к коллективному договору в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644.

15. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется распорядительным актом Организации.

16. В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на более поздний срок. При этом длительный отпуск должен быть предоставлен не позднее 1 месяца.

17. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Организации и благоприятных условий для отдыха работников.

18. По семейным обстоятельствам (рождение ребенка, регистрация брака, смерть близких родственников и др.) работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке предоставляются дополнительные выходные дни.

4.3. Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в удобное для них время.

4.4. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка Организации с учетом п.8.1 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536.

4.5. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи-инвалидами с детства независимо от возраста, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

– восстановления (по решению суда) на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

– возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;

– выхода работника из длительного отпуска (сроком до 1 года).

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

4.7. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

– по соглашению между работником и работодателем (как при приеме на работу, так и впоследствии);

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

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

4.8. К дежурствам во время учебного процесса не привлекаются работники, ведущие преподавательскую работу, у которых в эти дни учебная нагрузка отсутствует или незначительна. При этом незначительной нагрузкой признается 1 час. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в учреждении не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

4.9. В дни недели, свободные для работников от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в Организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в Организации не требуется, учитель вправе использовать эти дни по своему усмотрению.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ для вышеуказанных работников предусматривается свободный (методический) день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.11. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ст.151 ТК РФ.

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

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

В каникулярный период запрещено привлекать педагогических работников для выполнения хозяйственных работ, в том числе для ремонта и обслуживания помещений, зданий и сооружений.

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

4.14. Работодатель обязуется:

4.14.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с вредными условиями труда, определенными результатами специальной оценки, в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается также трудовым договором.

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

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- при рождении ребенка в семье - 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) - 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - 5 календ. дней;
- председателю первичной профсоюзной организации – 2 календарных дня и членам профкома –1 календарный день;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня.

4.14.3. Предоставлять работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,

одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

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

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

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

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

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

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

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

5.2. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.3. Работодатель в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы согласно абз.3 ст.130, ст. 134 ТК РФ производит индексацию заработной платы работников организации в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Стороны подтверждают:

1. Система оплаты труда работников Организации устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами Организации в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), нормативными правовыми актами органа местного самоуправления.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, из бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируются Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Якутск», утвержденное постановлением Окружной администрации города Якутска от 05 июня 2019 года №152п. (Приложение № 2).

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Якутск», утвержденное постановлением Окружной администрации города Якутска от 05 июня 2019 года №152п, Положением по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников муниципального образовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 33 имени Л.А. Колосовой» (с углубленным изучением отдельных предметов) городского округа «город Якутск». (Приложение № 3).

4. При разработке Организацией и внесении изменений в Положение об оплате труда работников Организации условия, порядок и размеры оплаты их труда, в том числе размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, не могут быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в нормативных правовых актах Республики Саха (Якутия), регулирующих вопросы оплаты труда работников, и в Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Якутск», утвержденное постановлением Окружной администрации города Якутска от 05 июня 2019 года №152п.

5. При изменении организационно-правовой формы Организации, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда, заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. При разработке Положения об оплате труда работников Организации учитываются принципы:

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

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

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

– вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

– правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);

– принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

8. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже размера минимальной заработной платы или минимального размера оплаты труда (при расчете применяется более высокий размер оплаты, установленный за норму труда на данный период времени).

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы или минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени

осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Если работа в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время осуществлялась в пределах рабочего времени, то оплата за нее учитывается в составе МРОТ.

Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий трудав повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретный размер выплаты работнику определяется в зависимости от продолжительности его работы в неблагоприятных условиях труда.

Установленные работнику размеры и условия повышенной оплаты труда на работах с вредными условиями труда не могут быть отменены (изменены) без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места и без фактического улучшения условий труда работника на рабочем месте. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда согласно Федерального закона от 28.12.2013. № 426 «О специальной оценке условий труда».

10. В образовательной организации каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

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

12. Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.), конкретные размеры которых определяются положением об оплате труда Организации, но не ниже предусмотренных Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений.

13. Оплата труда учителей при объединении начальных классов в классы-комплекты производится по тарификации за фактическое количество часов учебной нагрузки в неделю с классами, входящими в класс-комплект. При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий, расписанием занятий, рабочими планами учителя.

Порядок объединения обучающихся первой ступени образования в классы-комплекты, их наполняемость должны соответствовать СанПиН 2.4.2.2821-10.

14. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

15. Учителям, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника и работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов на подгруппы), устанавливается доплата в размере 50 %заработной платы.

16. При осуществлении единовременных выплат в соответствии с решениями органов государственной власти и органов местного самоуправления данные выплаты производятся также работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком до

достижения им возраста полутора и трех лет (за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности).

17. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

19. Оплата труда педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

20. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

21. За педагогическими работниками, привлекаемыми в период, не совпадающий с их отпуском, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время.

22. Экономия фонда оплаты труда направляется на установление иных стимулирующих выплат, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в соответствующих локальных нормативных актах Организации.

23. Заработная плата выплачивается ежемесячно, не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы - 20 числа текущего месяца и 5 числа месяца, следующего за расчетным. Указанные дни даты выплаты заработной платы закрепляются также правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с работником.

24. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

-на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы - до выплаты задержанной зарплаты;

-за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

-при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

-за время участия в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого местного и регионального соглашений, трудового законодательства по вине работодателя или органов власти.

25. Изменение условий оплаты труда, происходит:

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

– при увеличении стажа работы – с даты достижения стажа работы;

– при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда 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.

30. Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

31. Заработная плата выплачивается работникам одним из следующих способов (по выбору работника):

- перечисляется по заявлению работника на указанный им счет в кредитной организации. При этом датой выдачи заработной платы считается дата зачисления денежных средств на счет работника. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы;

- наличными в месте выполнения работы из кассы Организации.

32. Оплата труда медицинских, библиотечных работников Учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа иных рабочих и служащих - по общеотраслевым областям.

33. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой. Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений составляет 500 кв. м за ставку заработной платы.

5.5. Повышающие коэффициенты к заработной плате начисляются на фактический месячный заработок работника без ограничения его максимального размера, включая выплаты стимулирующего характера, при этом не учитываются виды выплат по среднему заработку, материальная помощь, единовременные поощрительные выплаты, не предусмотренные системой оплаты труда ОО. Под понятие единовременные поощрительные выплаты, не предусмотренныесистемойоплаты труда подпадают разовые выплаты, которые локальными актами учреждения не предусмотрены, например различные премии непроизводственного характера (к юбилею, в связи с рождением ребенка и пр.).

5.6. Оплата педагогов за внеурочную деятельность согласно ФГОС производится исходя из окладов по основной занимаемой должности с учетом квалификационной категории по данной должности (при наличии).

Объем (часы) реализуемой рабочей программы внеурочной деятельности входит в учебную (аудиторную) нагрузку педагогического работника (Письмо Министерства образования и науки РФ от 18 августа 2017 г. № 09-1672) и учитывается при расчете выплат стимулирующего характера за наличие почетного звания и за выслугу лет.

5.9. Штатное расписание и тарификационный список утверждаются руководителем муниципального общеобразовательного учреждения городского округа «город Якутск» в соответствии со статистической отчетностью «Сведения об организации, осуществляющей подготовку по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования» по форме «ОО-1» и форме «00-5» и включают в себя все должности работников учреждения.

5.10. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда, в т.ч. выплат стимулирующего характера.

5.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Организации.

VI. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Стороны договорились:

1. При проведении структурных преобразований в Организации не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.
2. При наличии финансовой возможности производить дополнительные выплаты увольняемым вследствие оптимизационных мероприятий работникам к сумме выходного пособия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.
3. Дополнительное профессиональное образование работников осуществляется не реже 1 раза в 3 года за счет средств Организации и в порядке, предусмотренном ст.ст.196, 197 ТК РФ.

6.3. Работодатель обязуется:

1. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года в порядке, предусмотренном ст.ст.196, 197 ТК РФ, Письмом Минобрнауки России №08-415 и Общероссийского Профсоюза образования №124 от 23.03.2015г.
2. В случае направления работника для обучения по программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки, для участия в аттестационных процедурах, а также направления работника на прохождение независимой оценки квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.
4. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, сроки определяются работодателем с учетом мнения профкома не реже 1 раза в три года.
5. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).
6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать заработную плату.

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний в Организации заключается соглашение по охране труда.

7.1. Работодатель:

1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.212 Трудового кодекса РФ и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 №12-1077.
2. Создает на паритетной основе совместно с профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
3. Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.
4. Совместно с профкомом разрабатывает соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (Приложение № 5).
5. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 0,2 процента на производство продукции (работ, услуг).
6. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда.
7. Проводит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Организации не реже 1 раза в три года.
8. Обеспечивает проверку знаний работников по охране труда к началу учебного года.
9. Обеспечивает наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
10. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с профкомом.
11. Обеспечивает проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах и по ее результатам информирует работников о возможных вредных и (или) опасных факторах на рабочих местах, полагающихся льготах и компенсациях.
12. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложения №6).
13. При численности работников организации более 50 человек вводит должность специалиста по охране труда.
14. Обеспечивает за счет средств Организации прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

15. Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год в каникулярное время) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

16. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

17. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

18. Оказывает содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

19. Обеспечивает условия и охрану труда женщин, а также лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства, в том числе:

1) ограничивать применение труда женщин и лиц до 18 лет на работах в ночное время;

2) осуществлять комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ с вредными и опасными условиями труда;

3) исключать использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

4) устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства. индивидуальные режимы труда.

7.2. *Работодатель обязуется:*

7.2.1. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Организации в случае приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

7.2.2. Создавать для инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

7.3. Стороны совместно реализуют мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе:

– организуют и проводят физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

7.4. Работники обязуются:

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

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

3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения Организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (или отравления).

6. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках;

7. Знакомиться с результатами специальной оценки труда под роспись.

7.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.6. Профком:

1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации Организации.
2. Готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации.
3. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.
4. Контролирует расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.
5. Избирает уполномоченных по охране труда.
6. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.
7. Осуществляет профсоюзный контроль и участвует в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда и промышленной безопасности.
8. Контролирует исполнение законодательства о возмещении вреда работникам (а также членам семьи погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастного случая на производстве, а также законодательства о спецоценке условий труда.
9. Представляет интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.
10. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.
11. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.
12. Принимает участие в организации экологических субботников, физкультурных и спортивных мероприятиях.
13. Принимает участие в работе комиссии по проведению спецоценки условий труда на рабочих местах.
14. Регулярно рассматривает на своих заседаниях вопросы выполнения мероприятий настоящего коллективного договора и Соглашения по охране труда и информирует работников, членов Профсоюза об их исполнении и принимаемых мерах.
15. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

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

8.2. Стороны договорились, что работодатель:

1. При наличии финансовой возможности оказывает разовую материальную помощь работникам:
   - В связи с вступлением в брак – в размере до 10000 рублей,
   - В связи с рождением ребенка – в размере до 5000 рублей,
   - В связи со смертью близких – в размере до 5000 рублей,
   - В связи с длительной болезнью работника – в размере до 10000 рублей,
   - Женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком – в размере до 5000 рублей,
   - Неработающим пенсионерам по старости, проработавшим в организации более 10 лет - в размере до 5000 лет,
   - Уходящим на пенсию по возрасту, проработавшим в данной Организации 20 лет и более – до 75000 рублей, 15 лет и более – до 30000 рублей, 10 лет и более – 10000 рублей.
2. При наличии финансовой возможности устанавливает систему материального поощрения для юбиляров:
   - 50,55,60,65,70,75 лет – в размере до 5000 рублей.
3. При наличии финансовых возможностей устанавливает материальную помощь работникам в честь знаменательных дат школы, праздников, Дня защитника Отчества, Международного женского дня, за осуществление профессиональной деятельности в дистанционном режиме.
4. Создает условия для улучшения финансового положения работников, организации питания работников, оборудует для них комнату отдыха и личной гигиены.
5. Создает условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к сети Интернет и ресурсам библиотечного фонда Организации.
6. В соответствии с главой 14 ТК РФ «Защита персональных данных работника», Федеральным законом от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных», иными нормативными правовыми актами, локальными актами Организации обеспечивает соблюдение общих требований законодательства при обработке (получении, хранении, комбинировании, передаче и др.) персональных данных работников Организации и гарантии их защиты.

8.3. 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.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия).

9.2. Работодатель:

1. Включает назначенных профсоюзным комитетом представителей работников в состав членов коллегиальных органов управления организацией с правом совещательного голоса (ст.53.1 ТК РФ). Решение об их назначении оформляется протоколом профкома, который направляется руководителю организации и в соответствующий коллегиальный орган управления организации.

Представители работников, участвующие в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса, несут ответственность за

разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), ставшую им известной в связи с этим участием.

2. Способствует:

– обеспечению участия представителей выборных профсоюзных органов в работе конференций (семинаров, совещаний) работников системы образования по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, в тарификационных, аттестационных и других комиссий по регулированию трудовых отношений.

3. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, другим социально-экономическим вопросам.

4. Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации.

9.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

1. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных от основной работы, производится в порядке установленным ст.374 Трудового кодекса РФ.

9.4. Стороны обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

9.5. Стороны подтверждают:

– члены профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профкома подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ);

– члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

– работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

9.6. Стороны совместно:

1. ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников.

10.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

XI ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания (ст. 43 ТК).

11.2. По истечении срока действий коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

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

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК).

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК).

11.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными федеральными законами.

11.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

11.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 14 дней после подписания колдоговора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК).

Приложение 1

Директор МОБУ СОШ №33
им. Л.А.Колосовой
_____ Т.С.Таюрская
«___» _____ 2020г.

Председатель ПК МОБУ СОШ №33
им. Л.А.Колосовой
_____ А.В. Атласова
«___» _____ 2020г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
для работников МОБУ СОШ №33 имени Л.А.Колосовой
городского округа «город Якутск»

1. Общие положения

1.1. В соответствии со ст.37 Конституции РФ труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Трудовые отношения возникают между работодателем и работником на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Трудовая дисциплина это не только соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и сознательное творческое отношение к своей работе, обеспечение её высокого качества, производительное использование рабочего времени.

Трудовая дисциплина обеспечивается, согласно ТК РФ, методами убеждения и поощрениями за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного воздействия.

1.2. Настоящие Правила внутреннего распорядка определяют основные моменты организации нормальной работы педагогического коллектива школы.

1.3. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Трудовой договор (порядок приема, перевода и увольнения работников)

2.1. Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Договор заключается в двух экземплярах имеющий одинаковую юридическую силу, один экземпляр передается работнику, второй остается у работодателя (ст.67 ТК РФ). Содержание трудового договора не может умолять права работника по сравнению с трудовым законодательством РФ.

2.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.Приказ объявляется работнику в 3-дневный срок с момента подписания трудового договора.

2.3. Трудовой договор с работником как правило заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных в ст. 59 ТК РФ, либо иными Федеральными Законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. Должностная инструкция оформляется в письменной форме, в двух экземплярах, подписывается сторонами и прилагается к трудовому договору в порядке предусмотренном (ст.67 ТК РФ).

2.4. При приеме на работу работодатель на основании ст. 65 ТК РФ обязан потребовать от поступающего на работу предъявить следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях внешнего совместительства (если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась);

-страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

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

-документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

-справку о наличии (отсутствии) судимости, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращенопо реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами,указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов. Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские работники, и др.), обязаны предъявить соответствующие документы об образовании или профессиональной подготовке: диплом, аттестат, удостоверение, копии, которых, заверенные администрацией, должны храниться в личном деле. Лица, поступающие на работу в общеобразовательные школы, обязаны также предоставить медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении.

2.5. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан ознакомить работника с:

-уставом учреждения

-коллективным договором

-правилами внутреннего трудового распорядка

-должностными требованиями (инструкцией)

-приказами по охране труда и пожарной безопасности

-провести первичный инструктаж по охране труда и технике безопасности с регистрацией проведения данного инструктажа в «Журнале первичного инструктажа по охране труда и технике безопасности».

2.6. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров Ф-Т2, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Личное дело и карточка Ф-Т2 хранятся в школе.

2.7. Перевод работника на другую работу производится только с его письменного согласия.Допускается временный перевод работника на срок до одного месяца для замещения отсутствующего работника. Продолжительность перевода не может превышать одного месяца в течении календарного года.

2.8. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.9. В случае увольнения по сокращению численности или штата работников - отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право на оставление на работе сверх перечня, установленного ст. 179 ТК РФ, лиц предпенсионного возраста- 2 года до выхода на пенсию.

2.10. В связи с изменениями в организации работы школы и организации труда в школе (изменение количества классов, учебного плана, режима работы школы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.)допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменение объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.п.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда;

Работник должен быть извещен в письменной форме об изменении условий его труда не позднее чем за два месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по п. 7 ст. 77 ТК РФ.

2.11. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца до дня увольнения. Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета по п.2 ст. 81 ТК РФ.

Также с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета может быть произведено увольнение работника в связи с «недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации» п.п.б. п. 3 ст. 81 ТК РФ, за «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» п.5ст. 81 ТК РФ.

2.12. В день увольнения (последний день работы) работодатель обязан произвести с работником окончательный финансовый расчет, выдать ему на руки надлежаще оформленную трудовую книжку, а также документ о прохождении аттестации.

Запись о причине увольнения работника вносится в трудовую книжку в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт ТК РФ.

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указаниемэтихобстоятельств.

3. Основные обязанности работников

3.1. Работники школы обязаны:

-добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, строго выполнять учебный режим, требования Устава МОБУ СОШ №33 им.Л.А.Колосовой ГО «Город Якутск» и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда:

-своевременно приходить на рабочее место, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

-систематически, не реже одного раза в пять лет повышать свою профессиональную квалификацию;

- быть примером в поведении и выполнении морального долга как в школе, так и вне школы;

- полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- немедленно сообщать администрации обо все случаях травматизмаберечь общественную собственность, воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;

- ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры;

3.2. Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособление в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы;

3.3. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

3.4. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;

3.5. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет согласно занимаемой должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

Обязанности учителя

3.6. Со звонком начать и со звонком закончить учебный урок, не допуская бесполезной траты учебного времени;

3.7. Иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы;

3.8. Независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся, в соответствии со своими должностными обязанностями;

3.9. Иметь тематический план работы к первому дню каждой учебной четверти;

3.10. Выполнять точно и в срок распоряжения учебной части;

3.11. Безоговорочно выполнять приказы директора школы, при несогласии с приказом обжаловать приказ в комиссию по трудовым спорам;

3.12. Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются один раз в год.

3.13. Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а так же проводит периодически, но не менее четырех раз за учебный год классные родительские собрания;

3.14. Классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках учащихся.

3.15. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

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

- удалять учащегося с урока;

- курить и распивать спиртные напитки в помещениях и на территории школы.

3.16. Посторонним лицам разрешается присутствовать па уроках с согласия учителя и с разрешения директора школы. Вход в класс после начала урока разрешается в

исключительных случаях только директору школы и его заместителям (в случае производственной необходимости). Во время проведения уроков не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся;

3.17. Администрация школы организует учет явки на работу и уход с нее всех работников школы.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

3.18. В помещениях школы запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах (во время введения сменной обуви соблюдать установленные правила)
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

4. Основные права работников образования

Основные права работников образования определены:

Трудовым кодексом РФ (ст. 21, 52, 53, 64, 82, 113, 142, 153, 171, 173, 174, 197, 220, 234, 238, 254, 255, 256, 282, 331-336, 382, 399);

- законом РФ «Об образовании» (ст. 55)
- типовым положением об образовательном учреждении. Права педагогических работников.

4.1. участие в управлении учреждением:

- обсуждать коллективный договор и правила внутреннего трудового распорядка;
- быть избранным в Управляющий совет;
- работать и принимать решения на заседаниях педагогического совета;
- принимать решения на общем собрании коллектива педагогического учреждения.

4.2. защита своей профессиональной чести и достоинства;

4.3. свобода выбора методики обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с учебной программой, утвержденной в школе, методов оценки знаний обучающихся;

4.4. прохождение аттестации на добровольной основе на любую квалификационную категорию;

4.5. работа по сокращенной 36- часовой рабочей неделе;

4.6. не реже одного раза в 10 лет при непрерывной педагогической деятельности использование длительного, до одного года отпуска с сохранением непрерывного стажа работы, должности и учебной нагрузки, использовании отпуска в размере 80, 52, 65 календарных дней (в зависимости от занимаемой должности и т.д.)

4.7. повышение своей педагогической квалификации не реже одного раза в пять лет.

4.8. дисциплинированное расследование нарушений норм профессионального поведения или Устава образовательного учреждения возможно только по жалобе, данной в письменной форме, копия которой должна быть передана педагогическому работнику;

4.9. получение социальных гарантий и льгот, установленных законодательством РФ, и Коллективным договором образовательного учреждения.

5. Обязанности администрации

Администрация школы обязана:

5.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- организовывать труд педагогов и других работников школы так, чтоб каждый работал по своей специальности и квалификации;

- закрепить за каждым работником определенное рабочее место;

- своевременно знакомить педагогических работников с расписанием занятий и графиком работы (дежурств);

- сообщать им до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следующий учебный год.

5.2. обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых для работы материалов.

5.3. своевременно рассматривать предложения работников, направленных на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников.

5.4. совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда. Выплачивать заработную плату на основании ст. 136 ТК РФ не реже 2 раз в месяц: 5 числа- заработная плата, 20 числа - аванс.

5.5. принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.

5.6. соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда работников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно- техническое оборудование всех рабочих и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам.

5.7. постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарии и гигиене.

5.8. принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся.

5.9. создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и учащихся.

5.10. своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиками отпусков утвержденных за 2 недели до начала нового календарного года, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением двойной оплаты или дня отдыха без оплаты (на усмотрение и по письменному заявлению работника), предоставлять отгул за дежурство во внерабочее время.

5.11. обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическим и другим работникам школы.

5.12. организовывать горячее питание для учащихся и работников.

5.13. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральным законом.

5.14. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением:

5.15. своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

5.16. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовыхобязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

5.17. исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

6. Основные права администрации

Директор школы имеет право:

6.1. заключать, расторгать и изменять трудовые договоры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6.2. поощрять работников за добросовестный труд.

6.3. требовать соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.

6.4. представлять интересы учреждения во всех инстанциях.

6.5. распоряжаться в рамках закона имуществом и материальными ценностями.

6.6. устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы.

6.7. устанавливать ставки заработной платы на основе ОСОТ.

6.8. утверждать учебный план, расписание учебных занятий и графиков работы.

6.9. издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками учреждения. Перечень локальных актов, издаваемых с учетом мнения профсоюзного комитета, утвержден Коллективным договором.

6.10. распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а так же график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.11. контролировать совместно со своими заместителями по УВР, научной и воспитательной работе деятельность учителей, в том числе путем посещения разбора уроков и всех других видов учебных и воспитательных мероприятий.

6.12. назначать классных руководителей, председателей методических объединений, секретаря педагогического совета.

6.13. решать другие вопросы, не отнесенные к деятельности учреждения, Совета учреждения, попечительского совета.

7. Рабочее время и его использование

7.1. В школе установлена 5 дневная рабочая неделя для первых классов с двумя выходными днями и 6 дневная рабочая неделя для 2-11 классов с одним выходным днем.

Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40 часовой рабочей недели.

Графики работы утверждаются директором школы и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте не позже чем за один месяц до их введения в действие.

7.2. работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

Дежурства во внерабочее время допускается в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство либо двойной оплаты (на усмотрение работника по письменному заявлению).

7.3. учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор школы с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета до ухода работника в отпуск. При этом:

- у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки;

- неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;

- объём учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

Изменение учебной нагрузки в течении учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество классов или количество часов по учебному плану, учебной программе (ст. 66 Типового положения об образовательном учреждении)

7.4. расписание занятий составляется администрацией школы, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

Педагогическим работникам, та, где это возможно, предусматривается один дополнительный выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

7.5. администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство начинается не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжается не более 30 после окончания занятий данного педагога.

График дежурств составляется на месяц и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.6. время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в школе они могут привлекаться администрацией школы к педагогической организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

7.7. общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных методических объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания- полутора часов, собрания школьников- одного часа, занятия кружков, секций- от 45 минут до полутора часов.

8. Поощрения за успехи

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:
- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званиям «Почетный работник общего образования», «Заслуженный учитель Российской федерации», орденам и медалям Российской Федерации, наградам РС(Я).

Поощрения применяются администрацией школы.

Поощрения объявляются приказом директора школы и доводятся до сведения коллектива, запись о награждениях вносятся в трудовую книжку работника.

9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

9.1. неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания (ст.192 ТК РФ):

- замечание;

- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

9.2. наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах предоставленных ей прав.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

9.3. до применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины требуются объяснения в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствуют применению взыскания.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов учащихся) (ст. 55 п. 2 п. 3 Закона РФ «Об образовании»).

9.4. взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня нарушения трудовой дисциплины.

9.5. взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня издания приказа.

9.6. на основании ст. 194 ТК РФ если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

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

9.7. увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в случаях предусмотренных: п.5 ст. 81 ТК РФ, п.п. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ, п.п. «г» п.6 ст. 81 ТК РФ,п. 10 ст. 81 ТК РФ, п. 1 ст. 336 ТК РФ. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником ст. 336 ТК РФ.

10. Переходные положения

10.1. В целях реализации норм Трудового кодекса Российской Федерации работодатель в течение 2020 года осуществляет следующие мероприятия:

1) принятие или изменение локальных нормативных актов (при необходимости) с учетом мнения профсоюзного комитета;

2) подготовка и обсуждение с профкомом изменений (при необходимости) в коллективный договор;

3) обеспечение технической готовности к представлению сведений о трудовой деятельности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации;

4) **уведомление по 30 июня 2020 года включительно** каждого работника в письменной форме об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве работника путем подачи работодателю соответствующего письменного заявления в порядке,

предусмотренном пунктом 10.2., сделать выбор между продолжением ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 ТК РФ или предоставлением ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ.

10.2. Каждый работник **по 31 декабря 2020 года включительно** подает работодателю письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 ТК РФ или о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ. Информация о поданном работником заявлении включается в сведения о трудовой деятельности, представляемые работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. В случае, если работник не подал работодателю ни одного из указанных заявлений, работодатель продолжает вести его трудовую книжку в соответствии со статьей 66 ТК РФ.

10.3. Работнику, подавшему письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ, работодатель выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ.

10.4. За работником, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение работодателем трудовой книжки в соответствии со ст. 66 ТК РФ, это право сохраняется при последующем трудоустройстве к другим работодателям.

10.5. Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со ст.66 ТК РФ, имеет право в последующем подать работодателю письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со ст.66.1 ТК РФ.

10.6. Лица, не имевшие возможности по 31 декабря 2020 года включительно подать работодателю одно из письменных заявлений, предусмотренных пунктом 7.2., вправе сделать это в любое время, подав работодателю по основному месту работы, в том числе при трудоустройстве, соответствующее письменное заявление. К таким лицам, в частности, относятся:

1) работники, которые по состоянию на 31 декабря 2020 года не исполняли свои трудовые обязанности и ранее не подали одно из письменных заявлений, предусмотренных пунктом 7.2, но за ними в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы, в том числе на период:

а) временной нетрудоспособности;

б) отпуска;

в) отстранения от работы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2) лица, имеющие стаж работы по трудовому договору (служебному контракту), но по состоянию на 31 декабря 2020 года не состоявшие в трудовых (служебных) отношениях и до указанной даты не подавшие одно из письменных заявлений, предусмотренных пунктом 7.2.

10.7. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

11. Заключительные положения

11.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательной организации на видном месте.

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

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

Приложение 2

Директор МОБУ СОШ №33	Председатель ПК МОБУ СОШ №33
им. Л.А.Колосовой	им. Л.А.Колосовой
_____ Т.С.Таюрская	_____ А.В. Атласова
«___» _____ 2020г.	«___» _____ 2020г.

Положение
об оплате труда работников муниципального образовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 33 имени Л.А. Колосовой» (с углубленным изучением отдельных предметов) городского округа «город Якутск»

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального образовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 33 имени Л.А. Колосовой»(с углубленным изучением отдельных предметов) городского округа«город Якутск»

1.1. (далее - Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 8 мая 2010 года № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 года, протокол № 12;
- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)».

Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования»;
- от 05 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
- от 03 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;
- от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных

групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- Приказом Министерством здравоохранения Республики Соха (Якутия) от 27 февраля 2019 года № 01-07/266 «Об оплате труда работников государственных, бюджетных, автономных, казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Соха (Якутия)».

- Приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия):

- от 31 октября 2017 года № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих»;

- от 09 ноября 2017 года № 1424-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений».

- от 05 июня 2019 года №152п «Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Якутск» в новой редакции.

1.2. Системы оплаты труда работников муниципального образовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 33 имени Л.А. Колосовой» (с углубленным изучением отдельных предметов) городского округа «город Якутск», обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, базируются на следующих принципах:

- верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права;

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

- обеспечение участия органа общественно-государственного управления учреждением в оценке качества труда работников учреждения;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных учреждений.

1.3. Основные элементы системы оплаты труда:

- стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) для педагогических работников учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

- повышающие коэффициенты к окладам;

- виды, критерии установления и размеры выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования);

- виды, критерии установления и размеры выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования);

- условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителя, главных бухгалтеров;

- квалификационные характеристики (квалификационные требования).

1.4. Настоящее Положение регулирует:

порядок и условия оплаты труда педагогических работников учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс по модельной методике, по отраслевой системе оплаты труда;

- порядок условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждений образования;

- порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих;

- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих;

- размер выплат компенсационного характера за счет всех источников финансирования;

- порядок и условия выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- порядок и условия оплаты труда и стимулирования руководителей учреждений, заместителей руководителя, главных бухгалтеров;

- другие вопросы оплаты труда.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Фонд оплаты труда работников муниципального образовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 33 имени Л.А. Колосовой» (с углубленным изучением отдельных предметов) городского округа «город Якутск» формируется на календарный год исходя из:

1.7.1. нормативного объема субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия);

1.7.2. объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения муниципального задания и соответствующих лимитов штатной численности на очередной календарный год в соответствии с перечнем должностей согласно приложению № 1 к настоящему Положению за счет средств бюджета городского округа «город Якутск»;

1.7.3. средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Штатное расписание и тарификационный список утверждаются руководителем муниципального общеобразовательного учреждения городского округа «город Якутск» в соответствии со статистической отчетностью «Сведения об организации, осуществляющей подготовку по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования» по форме «ОО-1» и форме «00-5» и включают в себя все должности работников учреждения.

Размеры надбавок и доплат устанавливаются учреждением в пределах сформированного фонда оплаты труда.

2. Нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников,

условия установления (изменения) объема учебной нагрузки, продолжительность рабочего времени

2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с последующими изменениями и дополнениями).

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

2.2. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены:

2.2.1. 18 часов в неделю:

учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей указанных организаций, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы).

2.2.2. 36 часов в неделю:

педагогам-психологам;

социальным педагогам;

педагогам-организаторам;

педагогам-библиотекарям;

2.2.3. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов

установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении сдвоенных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

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

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

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

2.3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в пункте 2.2. настоящего Положения, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.4. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка,

гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

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

Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением и другой педагогической работы, объем которой регулируется образовательным учреждением.

2.5. Учителям общеобразовательного учреждения, у которого по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и, если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

2.6. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работы не позднее чем за два месяца.

2.7. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Учебный план учреждения принимается в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом начального общего, основного общего, среднего общего образования. Продолжительность учебного года: I класс - 33 учебные недели, II - IV классы - не менее 34 учебных недель. Учебный план V - X1(XП) классов составляет 35 учебных недель в год.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

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

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

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного

учреждения составляет 6 часов в неделю (240 часов в год). Объем учебной нагрузки руководителя, превышающий 6 часов в неделю, устанавливается с письменного разрешения (приказа) главного распорядителя бюджетных средств, которому подведомственно учреждение.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении заместителем руководителя образовательного учреждения составляет 9 часов в неделю. Объем учебной нагрузки заместителя руководителя, превышающий 9 часов в неделю, устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом образовательного учреждениям и по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств, которому подведомственно учреждение.

Объем учебной нагрузки других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), устанавливается самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения главного распорядителя бюджетных средств, которому подведомственно учреждение.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей и заместителей руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования), осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

Учебная нагрузка учителям, 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 учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

2.8. Должностные оклады других работников, не перечисленных выше, в том числе руководителя образовательного учреждения, его заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя согласно статье 320 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.9. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

2.10. 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 количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20

человек - на 18.

2.11. 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 выше причинам.

2.12. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность, и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

2.13. Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменений выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

2.14. Соблюдать преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год.

2.15. Определить понятие «длительное отсутствие» педагогического работника, осуществляющего классное руководство, в целях его замещения другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (денежное вознаграждение), как отсутствие по болезни и другим причинам **более 3-х дней**.

2.16. Временное замещение длительно отсутствующего (более3-х дней) по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (денежное вознаграждение) будет исчисляться пропорционально времени замещения. Таким образом, если в течение месяца часть времени приходится на работу в должности, а часть времени связана с временной нетрудоспособностью, то работнику за часть календарного месяца будет пропорциональна начислена заработная плата, в составе которой за дни фактической работы будет учтено денежное вознаграждение, а за дни нетрудоспособности -пособие по временной нетрудоспособности, исчисленное в порядке установленном положениями ФЗ №255-ФЗ. При этом за первые 3 дня временной нетрудоспособности пособие выплачивается за счет работодателя (пункт 1 части 2 статьи 3 ФЗ№255-ФЗ),а последующие дни -за счет средств Фонда социального страхования. При отсутствии педагогического работника, совмещающего работу с получением образования, при направлении его в командировку, при получении им дополнительного профессионального образования работодатели сохраняют за работником среднюю заработную плату, в связи с чем может отсутствовать возможность для установления замещающему работнику соответствующих выплат.

2.17. В соответствии с пунктом 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (с изменениями и дополнениями), при расчете среднего заработка для всех случаев его определения учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат.

К таким выплатам относится и денежное вознаграждение за классное руководство, в связи с чем оно должно учитываться в соответствии с подпунктом "м" п. 2 указанного Положения при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка.

2.14. Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа «город Якутск», непосредственно осуществляющих учебный процесс, по модельной методике

3.14. Настоящий порядок распространяется на педагогических работников общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс, за исключением педагогических работников общеобразовательных учреждений, осуществляющих индивидуальное обучение учащихся на дому по медицинским показаниям.

3.15. Фонд оплаты труда муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа «город Якутск», непосредственно осуществляющих учебный процесс, по модельной методике учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

3.15.1. Базовая часть фонд оплаты труда состоит из:

- общей части, которая составляет не менее 70 процентов общего фонда оплаты труда учреждения.

Общая часть направляется на обеспечение гарантированной оплаты труда педагогического работника. Общая часть формируется из стоимости бюджетной образовательной услуги (ученико-час), количества проведенных педагогическим работником учебных часов, численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости, выплаты за приоритетность предмета, за квалификационную категорию педагога, деление классов на группы.

Стоимость бюджетной образовательной услуги (ученико-час) рассчитывается каждым общеобразовательным учреждением самостоятельно в пределах нормативного объема субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях.

- специальной части, которая составляет не более 25 процентов общего фонда оплаты труда учреждения.

Специальная часть направляется на:

- выплаты компенсационного характера за специфику работы;
- выплаты компенсационного характера за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работников;
- доплаты за ученую степень;
- доплаты за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;

- надбавки за педагогический стаж;
- надбавки молодым специалистам;
- доплаты за работу в сельской местности;
- надбавки за интенсивность труда.

Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.15.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляет не менее 5 процентов от общего фонда оплаты труда, которая направляется для стимулирования труда работников и повышения качества предоставляемой услуги в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

3.16. При распределении фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях отдельно выделяется:

- фонд оплаты труда учителей, ведущих занятия с учащимися на дому;
- фонд оплаты труда работников интернатов при школе.

3.17. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из оклада, доплат, надбавок, премии по результатам работы.

3.18. Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$O = O_1 + (O_1 x \sum q)$:

О - оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

O_1 - оклад педагога на часы;

$\sum q$ - сумма надбавок.

$O1 = C_{тп} \text{ x } У \text{ x } H_{гр} \text{ x } П \text{ x } 4{,}34$

С- расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (ученико-час);

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

$H_{гр}$ - надбавка деления на группы;

П - количество часов по предмету фактически в неделю в каждом классе;

4,34 - количество недель в месяце.

$\sum q = H_{кв} \div H_{приор}$

Нкв - надбавка за квалификационную категорию;

Нприор - надбавка за приоритетность предмет.

3.19. Сумма надбавок и доплат рассчитывается по следующей формуле:

$C = O \text{ x } \sum н_i \div \sum д_i$

С - сумма надбавок и доплат;

О - оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

$н_i$ - надбавки;

$д_i$- доплаты, установленные в абсолютной сумме.

3.20. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

Зб = (0+С) x РР

Зб - базовая заработная плата педагога;

О - оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

С - сумма надбавок и доплат;

РР - выплаты по районному регулированию.

3.21. Расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (стоимость 1 ученико-часа) определяется по следующей формуле:

$СТП = \underline{ФОТо / К_{ср.кат.} \text{ x } 245}$

$(a_1в_1 + a_2в_2 + ... + a_{11}в_{11})$x 365

$С_{ТП}$ - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (ученико-час);

ФОТо - общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

Кср.кат. - коэффициент средней квалификационной категории по учреждению, который рассчитывается как частное от деления суммы размеров надбавок за квалификационную категорию учителей по учреждению на фактическое количество учителей;

a_1 - количество учащихся в первых классах и т.д.;

$в_2$ - количество часов за год по учебному плану в первых классах и т.д.;

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в календарном году.

Максимальная учебная нагрузка не может превышать норм, установленных санитарными правилами и нормами.

В норму рабочего времени педагогических работников, применяемую образовательным учреждением при исчислении заработной платы, соответственно, и в стоимость бюджетной образовательной услуги (ученико-час) входит аудиторная и отдельные виды неаудиторной занятости.

Стоимость одной бюджетной образовательной услуги (ученико-часа) рассчитывается 1 раз в год по состоянию на 1 сентября текущего года. Стоимость бюджетной образовательной услуги (ученико-часа) не может быть увеличена за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

3.22. Муниципальное образовательное бюджетное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 33 имени Л.А. Колосовой» (с углубленным изучением отдельных предметов) городского округа «город Якутск» самостоятельно определяет необходимость приоритетности:

а) предмета по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в зависимости от специфики образовательной программы и учебного плана;

б) учителя по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на основании рейтинга.

Способ определения приоритетности принимается на педагогическом совете образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и утверждается локальным актом образовательного учреждения.

Надбавка за приоритетность предмета устанавливается в следующих размерах: 1-я группа - 15 процентов; 2-я группа - 10 процентов.

При этом количество предметов (учителей), отнесенных к 1 группе, не может превышать 25 процентов общего количества предметов (учителей), отнесенных ко 2 группе - не более 10 процентов.

3.23. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, осуществляющим учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

соответствие занимаемой должности - до 5 процентов;

первая квалификационная категория - до 25 процентов;

высшая квалификационная категория - до 50 процентов.

3.24. Надбавка, учитывающая деление класса на группы при обучении по отдельным предметам (технология, физическая культура, информатика, иностранный язык, якутский язык в школах с русским языком обучения, русский язык в школах с якутским языком обучения), устанавливается в следующих размерах:

100 процентов - при количестве учащихся в группах до 7 человек в сельских населенных пунктах и до 13 человек в городах;

78 процентов - при количестве учащихся в группах 8 человек в сельских населенных

пунктах и 14 человек в городах;

67 процентов - при количестве учащихся 15 человек в городах;

1.1.процентов - при количестве учащихся в группах 9 человек в сельских населенных пунктах и 16 человек в городах;

1.2.процентов - при количестве учащихся в группах от 10 человек и выше в сельских населенных пунктах и от 17 человек и выше в городах.

1.12. За работу в сельской местности устанавливается доплата в абсолютном размере 500 рублей, пропорционально отработанному времени.

Указанные доплаты устанавливаются всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров).

1.13. Надбавка за педагогический стаж устанавливается в следующих размерах:

от 0 до 5 лет - до 5 процентов;

от 5 до 15 лет - до 10 процентов;

свыше 15 лет - до 15 процентов.

Надбавка за педагогический стаж в настоящем положении понимается как стаж работы по специальности, в образовательных учреждениях.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в муниципальном образовательном учреждении городского округа «город Якутск» с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за педагогический стаж, является трудовая книжка.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю муниципального образовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 33 имени Л.А. Колосовой» (с углубленным изучением отдельных предметов) городского округа «город Якутск» для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за педагогический стаж. Решение комиссии хранится в кадровой службе учреждения.

Приказ муниципального образовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 33 имени Л.А. Колосовой» (с углубленным изучением отдельных предметов) городского округа «город Якутск» об установлении размера надбавки за педагогический стаж передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

1.14. Доплата за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливается в следующих размерах:

Ученая степень кандидата наук - до 460 рублей;

Ученая степень доктора наук - до 920 рублей;

Почетное звание - до 920 рублей;

Профессиональный знак отличия - до 460 рублей;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 460 рублей.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия доплата применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, доплаты устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

Доплаты за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

1.15. Надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования, осуществляющим учебный процесс,

имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере до 5 процентов.

Выплата надбавки молодым специалистам - педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, осуществляющим учебный процесс, прекращается с момента прохождения ими обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности, либо при достижении педагогического стажа 3 года.

1.16. Заработная плата работника учреждения при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранении объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Педагогическому работнику, осуществляющему учебный процесс, при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранении объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой до изменения (совершенствования) условий оплаты труда.

1.17. Педагогическому работнику, осуществляющему учебный процесс, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность труда устанавливаемый работнику не может превышать 100 процентов.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования - до 20 процентов;
- работу в режиме федеральной площадки -до 20 процентов;
- работу в рамках Национального проекта «Образование»(при условии, если образовательное учреждение является пилотной площадкой проекта) -до 15 процентов;
- работу в составе рабочих групп по развитию и продвижению проектов бережливого производства в рамках проекта «Эффективный регион» на уровне города и образовательного учреждения-до 15 процентов;
- работу в режиме региональной площадки-до 15 процентов;
- работу в составе сетевых инновационных объединений в ДОУ– до 10 процентов;
- проведение внеклассной работы по физическому воспитанию учителям физической культуры - 15 процентов;
- преподавание учебных предметов на углубленном или профильном уровне - 15 процентов;
- работа по привлечению обучающихся к научно-исследовательской деятельности- до 15 процентов;

1.18. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

1.19. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты

компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

1.20. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений учреждений образования, по отраслевой системе оплаты труда

4.1. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений.

4.1.1. Настоящий порядок распространяется на педагогических работников общеобразовательного учреждения, осуществляющего индивидуальное обучение учащихся на дому по медицинским показаниям, педагогических работников и учебно-вспомогательный персонал, руководителей структурных подразделений.

4.1.2. Размеры окладов педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональной квалификационной группе:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня» (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части)	5 700
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	
1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель)	6 652
2 квалификационный уровень (диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму)	7 051
ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)	7 799
2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог	8 266

организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)	
3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель)	8 733
4 квалификационный уровень (педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель- дефектолог, учитель-логопед (логопед))	9 200
ПКГ «Руководители структурных подразделений»	

1 квалификационный уровень (заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинета, лаборатории, отдела, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей)	9 969
2 квалификационный уровень (заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта учебной (учебно-производственной) мастерской)	10 568
3 квалификационный уровень (начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий), обособленного структурного подразделения образовательного учреждения начального и среднего профессионального образования)	11 167
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень (бухгалтер, ревизор, документовед, инженер, инженер по охране труда, инженер- программист, психолог, специалист по кадрам, экономист)	6 061
2 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутри должностная категория)	6 300
3 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутри должностная категория	6 779
4 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование ведущий)	7 177
5 квалификационный уровень (главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера)	7 975

Размер оклада заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 10 процентов ниже оклада руководителя структурного подразделения.

4.1.3. К окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам могут быть установлены следующие выплаты:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за педагогический стаж;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений;
- доплата за работу в сельской местности;
- доплата за развитие дополнительного образования в муниципальных

образовательных учреждениях городского округа «город Якутск»;

- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

4.1.4. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.1.5. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

соответствие занимаемой должности - до 5 процентов;

первая квалификационная категория - до 10 процентов;

высшая квалификационная категория - до 20 процентов.

4.1.6. Педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются в следующих размерах:

Ученая степень кандидата наук - до 5 процентов;

Ученая степень доктора наук - до 10 процентов;

Почетное звание - до 10 процентов;

Профессиональный знак отличия - до 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

4.1.7. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за педагогический стаж в следующих размерах:

от 0 до 5 лет - до 5 процентов;

от 5 до 15 лет - до 10 процентов;

свыше 15 лет - до 15 процентов.

Надбавка за педагогический стаж в настоящем положении понимается как стаж работы по специальности, в образовательных учреждениях.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в муниципальном образовательном учреждении с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за педагогический стаж, является трудовая книжка.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю учреждения для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за педагогический стаж. Решение комиссии хранится в кадровой службе муниципального образовательного учреждения.

Приказ муниципального образовательного учреждения об установлении размера надбавки за педагогический стаж передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

4.1.8. Учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

от 0 до 5 лет - до 5 процентов;

от 5 до 15 лет - до 10 процентов;

свыше 15 лет-до 15 процентов.

Надбавка за выслугу лет в настоящем положении понимается как стаж работы по специальности или должности в образовательных учреждениях.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в муниципальном образовательном учреждении с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю муниципального образовательного учреждения для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за выслугу лет. Решение комиссии хранится в кадровой службе муниципального образовательного учреждения.

Приказ муниципального образовательного учреждения городского округа «город Якутск» об установлении размера надбавки за выслугу лет передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

4.1.9. Надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере до 5 процентов.

Выплата надбавки молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений прекращается с момента прохождения ими обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности, либо при достижении педагогического стажа 3 года.

4.1.10. Вопросы почасовой оплаты труда работников учреждений регулируются действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.1.11. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате за:

- часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образования), привлекаемых для педагогической работы в образовательное учреждение;
- часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

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

4.1.12. Заработная плата педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений учреждения при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Педагогическому работнику, учебно-вспомогательному персоналу, руководителю структурного подразделения, осуществляющему учебный процесс, при изменении

(совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой до изменения (совершенствования) условий оплаты труда.

4.1.13. Педагогическому работнику, осуществляющему учебный процесс, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность труда, устанавливаемый работнику, не может превышать 100 процентов.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования - до 20 процентов;
- работу в режиме федеральной площадки-до 20 процентов;
- работу в составе сетевых инновационных объединений в ДОУ– до 15 процентов;
- работу в рамках Национального проекта «Образование»(при условии, если образовательное учреждение является пилотной площадкой проекта) -до 15 процентов;
- работу в режиме региональной площадки-до 15 процентов;
- проведение внеклассной работы по физическому воспитанию учителям физической культуры - 15 процентов;
- преподавание учебных предметов на углубленном или профильном уровне - 15 процентов;
- работа по привлечению обучающихся к научно-исследовательской деятельности-до 15 процентов;
- работу в составе рабочих групп по развитию и продвижению проектов бережливого производства в рамках проекта «Эффективный регион» на уровне города и образовательного учреждения-до 15 процентов;

4.1.14. Учебно-вспомогательному персоналу, руководителю структурного подразделения, осуществляющему учебный процесс, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность труда, устанавливаемый работнику, не может превышать 100 процентов.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования - до 20 процентов;
- применение в работе инновационных методов и технологий – до 15 процентов;

- работу в рамках Национального проекта «Образование»(при условии, если образовательное учреждение является пилотной площадкой проекта) -до 15 процентов;
- выполнение срочных работ (продолжительностью не более 30 дней) -до 15 процентов;

контроль над обучающимися, получающими образование в форме домашнего обучения -до 15 процентов;

постоянную работу с определенными ведомствами: военкоматом, пенсионным фондом, фондом социального и медицинского страхования, Центром занятости (при условии, если данный вид работ не включен в функциональные обязанности работника)- до15 процентов;

- организацию детских общественных объединений по различным направлениям в образовательном учреждении -до15 процентов;
- сопровождение внеурочной деятельности одаренных детей или детей с ограниченными возможностями здоровья – до 15 процентов.
- работу в составе сетевых инновационных объединений в ДОУ– до 15 процентов;

4.1.15. Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования городского округа «город Якутск» устанавливается доплата за развитие дополнительного образования в городском округе «город Якутск»:

- при охвате детей до 1000 - до 35 процентов;
- при охвате свыше 1001 - до 50 процентов.

4.1.16. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

4.1.17. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.1.18. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

4.2.1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (делопроизводитель, кассир, секретарь)	4 757
2 квалификационный уровень	4 785
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник, художник)	4 865
2 квалификационный уровень (заведующий канцелярией, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий складом, заведующий хозяйством)	4 944

3 квалификационный уровень (заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела)	5 343
4 квалификационный уровень	5 582
5 квалификационный уровень (заведующий мастерской)	5 981
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень (бухгалтер, ревизор, документовед, инженер, инженер по охране труда, инженер- программист, психолог, экономист)	6 061
2 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутри должностная категория)	6 300
3 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутри должностная категория - специалист первой категории)	6 779
4 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование ведущий - ведущий специалист)	7 177

5 квалификационный уровень (главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера)	7 975

Размер оклада заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 10 процентов ниже оклада руководителя структурного подразделения.

4.2.2. К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие выплаты:

- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- доплата за работу в сельской местности;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

4.2.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.2.4. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

Ученая степень кандидата наук - до 5 процентов;

Ученая степень доктора наук - до 10 процентов;

Почетное звание - до 10 процентов;

Профессиональный знак отличия - до 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

4.2.5. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

от 0 до 5 лет - до 5 процентов;

от 5 до 15 лет - до 10 процентов;

свыше 15 лет-до 15 процентов.

Надбавка за выслугу лет в настоящем положении понимается как стаж по специальности или должности независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в муниципальном образовательном учреждении с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю муниципального образовательного учреждения для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за выслугу лет. Решение комиссии хранится в кадровой службе муниципального образовательного учреждения.

Приказ муниципального образовательного учреждения об установлении размера надбавки за выслугу лет передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

4.2.6. Заработная плата служащих учреждения при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Служащему, при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой до изменения (совершенствования) условий оплаты труда.

4.2.7. Служащему может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах

фонда оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность труда, устанавливаемый работнику, не может превышать 100 процентов.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования -до 20 процентов;
- ненормированный режим работы - до 25 процентов;
- работу в составе рабочих групп по развитию и продвижению проектов бережливого производства в рамках проекта «Эффективный регион» на уровне города и образовательного учреждения-до 15 процентов;
- выполнение срочных работ (продолжительностью не более 30 дней)- 15 процентов;

4.2.8. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

4.2.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.2.10. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4.3. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников, в муниципальном образовательном учреждении городского округа «город Якутск»

4.3.1. Должностные оклады, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетные звания, профессиональные знаки отличия, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, ученую степень для медицинских работников муниципального образовательного учреждения устанавливаются по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников учреждений здравоохранения.

4.3.2. Медицинским работникам устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

от 0 до 5 лет - до 5 процентов;

от 5 до 15 лет - до 10 процентов;

свыше 15 лет - до 15 процентов.

Надбавка за выслугу лет в настоящем положении понимается как стаж по специальности, независимо от организационно-правого статуса предыдущего места работы.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в муниципальном образовательном учреждении с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю муниципального образовательного учреждения для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за выслугу лет. Решение комиссии хранится в кадровой службе муниципального образовательного учреждения.

Приказ муниципального образовательного учреждения об установлении размера надбавки за выслугу лет передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

4.3.3. Заработная плата медицинских работников при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Медицинскому работнику при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой

работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой до изменения (совершенствования) условий оплаты труда.

4.3.4. Медицинскому работнику может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность труда устанавливаемый работнику не может превышать 100 процентов.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования -до 20 процентов;
- ненормированный режим работы - до 25 процентов;
- работу в составе рабочих групп по развитию и продвижению проектов бережливого производства в рамках проекта «Эффективный регион» на уровне города и образовательного учреждения-до 15 процентов;
- выполнение срочных работ (продолжительностью не более 30 дней)- 15 процентов;

4.3.5. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

4.3.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.3.7. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4.4. Порядок и условия оплаты труда работников культуры в муниципальном образовательном учреждении

4.4.1. Должностные оклады, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетные звания, профессиональные знаки отличия, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, ученую степень для работников культуры в муниципальном образовательном учреждении устанавливаются по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников учреждений культуры.

4.4.2. Работникам культуры устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

от 0 до 5 лет - до 5 процентов;

от 5 до 15 лет - до 10 процентов;

свыше 15 лет-до 15 процентов.

Надбавка за выслугу лет в настоящем положении понимается как по специальности, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в муниципальном образовательном учреждении с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю муниципального образовательного учреждения для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за выслугу лет. Решение комиссии хранится в

кадровой службе муниципального образовательного учреждения.

Приказ муниципального образовательного учреждения об установлении размера надбавки за выслугу лет передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

4.4.3. Заработная плата работников культуры при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Работнику культуры при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой до изменения (совершенствования) условий оплаты труда.

4.4.4. Работнику культуры может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность труда устанавливаемый работнику не может превышать 100 процентов.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования -до 20 процентов;
- работу в составе рабочих групп по развитию и продвижению проектов бережливого производства в рамках проекта «Эффективный регион» на уровне города и образовательного учреждения-до 15 процентов;
- выполнение срочных работ (продолжительностью не более 30 дней)- 15 процентов;
- работу в рамках Национального проекта «Образование»(при условии, если образовательное учреждение является пилотной площадкой проекта) -до 15 процентов;

4.4.5. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

4.4.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.4.7. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4.5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

4.5.1. Размеры окладов работников, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (гардеробщик, дворник, дезинфектор, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий, повар 1 -3 разряда)	4 173
2 квалификационный уровень	4 394
ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (повар 4-5 разряда, водитель автомобиля, закройщик, сварщик, пожарный)	4 757
2 квалификационный уровень (водитель грузового автомобиля)	4 932
3 квалификационный уровень	5 141
4 квалификационный уровень (слесарь-сантехник, водитель автобуса, электросварщик, электромонтер, газосварщик)	5 316

4.5.2. К окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам могут быть установлены следующие выплаты:

- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- доплата за работу в сельской местности;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

4.5.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.5.4. Надбавки за наличие почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

Почетное звание - до 10 процентов;

Профессиональный знак отличия - до 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

4.5.5. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

от 0 до 3 лет - до 5 процентов;

от 3 до 5 лет - до 10 процентов;

свыше 5 лет - до 15 процентов.

Надбавка за выслугу лет в настоящем положении принимается как общий трудовой стаж, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в муниципальном образовательном учреждении с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю муниципального образовательного учреждения для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за выслугу лет. Решение комиссии хранится в кадровой службе муниципального образовательного учреждения.

Приказ муниципального образовательного учреждения об установлении размера надбавки за выслугу лет передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

4.5.6. Надбавки водителям автотранспорта за классность устанавливаются в следующих размерах:

водителям 2-го класса - 10 процентов;

водителям 1-го класса - 25 процентов.

4.5.7. Заработная плата рабочих при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Рабочему при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей рабочего и выполнения им работ той же квалификации устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой до изменения (совершенствования) условий оплаты труда.

4.5.8. Рабочему может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность труда устанавливаемый работнику не может превышать 100 процентов.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования - до 20 процентов;
- выполнение срочных работ(продолжительностью не более 30 дней) –до 30 процентов;
- выполнение работы, не входящей в должностные обязанности - до 50 процентов.
- работу в составе рабочих групп по развитию и продвижению проектов бережливого производства в рамках проекта «Эффективный регион» на уровне города и образовательного учреждения-до 15 процентов;

4.5.9. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

4.5.10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.5.11. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера в муниципальном образовательном учреждении

5.1. Заработная плата руководителя муниципального образовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 33 имени Л.А. Колосовой» (с углубленным изучением отдельных предметов) городского округа «город Якутск» состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, северных надбавок и премии.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется путем произведения величины средней заработной платы фактически работающих работников основного персонала (без учета вакансий и их фонда оплаты труда), возглавляемого им учреждения и коэффициента кратности:

ДОр = ЗП(О)ср х К, где

ДОр - должностной оклад руководителя учреждения;

ЗП(О)ср - средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу учреждения;

К - коэффициент кратности.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, возглавляемого им учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера муниципального образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 4.

5.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

5.4. В расчет средней заработной платы основного персонала для определения оклада руководителя включается оклад, надбавка за выслугу лет, надбавка за квалификационную категорию, надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия, доплата за работу в сельской местности, надбавка молодым специалистам.

При расчете средней заработной платы основного персонала для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент, северная надбавка, премии, материальная помощь работников, персональная доплата.

5.5. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется на начало учебного года.

5.6. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, северных надбавок и премии.

Размеры окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

5.7. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера

муниципального образовательного учреждения при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального образовательного учреждения при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой для изменения (совершенствования) условий оплаты труда на основании приказа главного распорядителя бюджетных средств, которому подведомственно учреждение.

5.8. Руководителю муниципального образовательного учреждения может быть установлена надбавка за интенсивность труда с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере устанавливается приказом главного распорядителя бюджетных средств, которому подведомственно учреждение в пределах фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения городского округа «город Якутск».

Размер надбавки за интенсивность труда устанавливаемый работнику не может превышать 100 процентов.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования - 20 процентов;
- работу в режиме федеральной площадки - 20 процентов;
- работу в режиме региональной площадки - 15 процентов;
- наличие дополнительных классов (групп), расположенных по другому адресу - 15 процентов;
- наличие пункта проведения экзамена по образовательным программа основного общего образования - 5 процентов;
- наличие пункта проведения экзамена по образовательным программа среднего общего образования - 10 процентов;
- наличие детского загородного стационарного оздоровительного лагеря или детской летней дачи, закрепленного за муниципальным образовательным учреждением городского округа «город Якутск» - 20 процентов;
- выполнение срочных, особо важных и ответственных работ - 15 процентов.

5.9. Заместителю руководителя (заведующей) муниципального образовательного учреждения может быть установлена надбавка за интенсивность труда с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере устанавливается приказом руководителя муниципального образовательного учреждения городского округа «город Якутск».

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования - до 20 процентов;
- наличие пункта проведения экзамена по образовательным программа основного общего образования - до 5 процентов;
- наличие пункта проведения экзамена по образовательным программа среднего общего образования - до 10 процентов;
- наличие дополнительных классов (групп), расположенных по другому адресу (при отсутствии отдельного заместителя, занимающегося этими группами (классами)- до15 процентов;
- выполнение срочных, особо важных и ответственных работ - 15 процентов.
- организацию работ по реализации направлений Национального проекта «Образование» (при условии, если образовательное учреждение является пилотной площадкой проекта) - до 15 процентов;
- за координацию экспертной, проектной, внедренческой деятельности команды педагогов ОУ (в соответствии с приказом Управления образования с указанием даты начала и окончания работ)-до 15 процентов;
-

5.10. Главному бухгалтеру, заместителям директора по финансовым вопросам, заместителям директора по ресурсам, заместителям директора по административно-хоязяйственной работе муниципального образовательного учреждения может быть установлена надбавка за интенсивность труда с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере устанавливается приказом главного распорядителя бюджетных средств, которому подведомственно учреждение в пределах фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения.

Размер надбавки за интенсивность труда устанавливаемый работнику не может превышать 50 процентов.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования - до 20 процентов;
- наличие детского загородного стационарного оздоровительного лагеря или детской летней дачи, закрепленного за муниципальным образовательным учреждением городского округа «город Якутск» (с 01 марта по 01 октября календарного года) - до10 процентов;
- выполнение срочных, особо важных и ответственных работ – до 15 процентов;
- работу по проведению закупок товаров, работ, услуг для нужд муниципального образовательного учреждения(при отсутствии специалиста)- до 20 процентов;
- увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника - до 20 процентов;
- наличие дополнительных классов (групп), расположенных по другому адресу для заместителям директора по ресурсам и заместителям директора по административно-хозяйственной работе- до 15 процентов;
- работу в городских межведомственных комиссиях(на основании приказа УО Окружной администрации города Якутска) для главных бухгалтеров и заместителям директора по финансовым вопросам - до 10 процентов;
- работу в составе рабочих групп по развитию и продвижению проектов бережливого производства в рамках проекта «Эффективный регион» на уровне города и образовательного учреждения-до 15 процентов:

5.11. В случае, если руководитель учреждения, заместитель руководителя учреждения осуществляет учебный (учебно-воспитательный) процесс, надбавки за педагогический стаж, за квалификационную категорию, почетные звания, профессиональные знаки отличия,

ученую степень по педагогической нагрузке производятся в соответствии с настоящим Положением.

5.12. Индексация должностного оклада руководителя учреждения может быть осуществлена одновременно с повышением окладов работников возглавляемого им учреждения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору:

- если в течение года, на который был установлен должностной оклад руководителя, согласно решениям Правительства Республики Саха (Якутия), нормативно-правовым актам Окружной администрации города Якутска произошло увеличение бюджетных ассигнований на оплату труда работников бюджетной сферы с направлением средств на повышение должностных окладов работников учреждения;
- если изменился перечень ежемесячных выплат к окладам (должностным окладам) и (или) их размеры. Индексация осуществляется только в случае, если решениями Правительства Республики Саха (Якутия), Окружной администрации города Якутска вводятся дополнительные выплаты (либо меняется размер), учитываемые при расчете средней заработной платы работников основного персонала, при этом средний заработок повышается на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления вновь установленных окладов (должностных окладов) и ежемесячных выплат на ранее установленные оклады (должностные оклады).

5.13. Премирование руководителя и главного бухгалтера учреждения осуществляется за счет средств централизованных фондов стимулирования руководителей с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Фонды централизуются в следующих размерах:

Учреждения	% от ФОТ учреждений для формирования централизованного фонда стимулирования руководителей	% от ФОТ учреждений для формирования централизованного фонда стимулирования главных бухгалтеров	% от ФОТ учреждений, обслуживаемых МУ ЦБ / % от ФОТ для финансово - самостоятельных учреждений
Общеобразовательные учреждения	0,6	0,3	0,6/0,9
Детские сады	1,25	0,6	1,25/1,85
Дополнительное образование	1,25	0,6	1,25/1,85
Учреждения, обеспечивающие предоставление услуг в сфере образования	0,6	0,3	0,6/0,9

Централизованный фонд стимулирования руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений образования городского округа «город Якутск» создается ежегодно и должен использоваться до конца финансового года в полном объеме.

В целях создания централизованного фонда стимулирования руководителей и главных бухгалтеров главный распорядитель централизует в установленных данным Положением размерах лимиты бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников

казенных учреждений, и средств на предоставление бюджетным учреждениям соответствующей субсидии на иные цели. Использование централизованных лимитов бюджетных обязательств, а также субсидий, предоставляемых на выполнение муниципального задания, осуществляется на основании решения главного распорядителя бюджетных средств в установленные Положением сроки, в соответствии с которым учреждению передаются лимиты бюджетных обязательств и субсидия на выполнение муниципального задания.

Размеры премирования руководителя, главного бухгалтера, порядок и критерии их выплат устанавливаются для муниципальных учреждений образования и учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, главным распорядителем бюджетных средств, которому подведомственно учреждение в соответствии с порядком и условиями, предусмотренными Положением о премировании руководителя и главного бухгалтера.

Конкретные показатели осуществления премиальных выплат руководителям и главным бухгалтерам устанавливаются исходя из задач, стоящих перед учреждением.

5.14. Порядок использования централизованного фонда стимулирования руководителей, главных бухгалтеров.

5.14.1. Стимулирование руководителя и главного бухгалтера муниципального образовательного учреждения производится не реже 2 раз в год (июнь, декабрь) на основании решения рабочей комиссии и оформляется приказом Главного распорядителя бюджетных средств.

5.14.2. Стимулирование руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения включает премирование, оказание материальной помощи.

5.14.3. Размер премирования руководителя и главного бухгалтера устанавливается на основании набранного количества баллов. Стоимость одного балла руководителя определяется путем деления объема средств централизованного фонда стимулирования руководителей, предусмотренных на период премирования на общее количество баллов, набранных руководителями за этот же период. Размер премии каждого руководителя определяется путем умножения набранного количества баллов (с учетом коэффициента фактически отработанного времени за период премирования) на стоимость одного балла. Стоимость одного балла главного бухгалтера определяется путем деления объема средств централизованного фонда стимулирования главных бухгалтеров, предусмотренных на период премирования на общее количество баллов, набранных главными бухгалтерами за этот же период. Размер премии каждого главного бухгалтера определяется путем умножения набранного количества баллов (с учетом коэффициента фактически отработанного времени за период премирования) на стоимость одного балла.

5.14.4. Премирование руководителей производится по результатам работы за определенный период времени и может производиться единовременно: за высокое качество выполнения поставленной перед учреждением задачи, в связи с профессиональным праздником - День учителя. Премирование главных бухгалтеров производится по результатам работы за определенный период времени, в связи с профессиональным праздником - День бухгалтера. Премирование руководителей и главных бухгалтеров может производиться к юбилейным датам (50, 60, 70) в размере 15 000 рублей.

5.14.5. Размер и количество премий, выплачиваемых конкретному руководителю, главному бухгалтеру учреждения, максимальным пределом не ограничиваются.

5.14.6. При привлечении руководителя, главного бухгалтера к уголовной ответственности, выявлении фактов нарушения бюджетного законодательства или нецелевого использования бюджетных средств стимулирование не производится.

5.14.7. Стимулирование руководителей, главных бухгалтеров производится пропорционально фактически отработанному времени за вычетом дней с учетом больничных листов. Дни отпуска считаются в общем объеме фактически отработанного времени.

5.14.8. Оказание единовременной материальной помощи производится на лечение, погребение; при пожаре, наводнении; в связи с уходом на пенсию и др. Размер стимулирующей выплаты в связи с уходом на пенсию руководителя, главного бухгалтера определяется в зависимости от стажа работы в должности руководителя образовательного учреждения, главного бухгалтера, но не менее 25 000 и не более 150 ООО рублей для руководителя; не менее 15 000 и не более 100 000 рублей для главного бухгалтера. Предельный объем средств, направляемых на оказание материальной помощи, составляет не более 15 процентов централизованного фонда стимулирования руководителей, главных бухгалтеров.

5.15. Повышение квалификации руководителя и главного бухгалтера учреждения осуществляется за счет средств централизованных фондов повышения квалификации руководителей.

Фонды централизуются в следующих размерах:

Учреждения	% от ФОТ учреждений для формирования централизованно го фонда стимулирования руководителей	% от ФОТ учреждений для формирования централизованного фонда стимулирования главных бухгалтеров	% от ФОТ учреждений, обслуживаемых МУ ЦБ / % от ФОТ для финансово - самостоятельны х учреждений
Общеобразовательные учреждения	0,2	0,1	0,2/0,3
Детские сады	0,4	0,2	0,4/0,6
Дополнительное образование	0,4	0,2	0,4/0,6
Учреждения, обеспечивающие предоставление услуг в сфере образования	0,2	0,1	0,2/0,3

Централизованный фонд повышения квалификации руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений образования городского округа «город Якутск» создается ежегодно и должен использоваться до конца финансового года в полном объеме.

Направление руководителей и главных бухгалтеров на повышение квалификации осуществляется на основании приказа главного распорядителя бюджетных средств.

6. Порядок и условия премирования работников учреждения

6.4. В целях повышения качества оказываемых услуг, усиления взаимосвязи между размером заработной платы и сложностью, количеством, качеством и результативностью труда каждого работника ежегодно формируется стимулирующий фонд оплаты труда в размере не менее 5 процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда.

Объем стимулирующего фонда оплаты труда формируется учреждением по категориям

работников с учетом увеличения фонда оплаты труда отдельным категориям работников согласно нормативным правовым актам.

6.5. Стимулирующий фонд оплату труда - это часть фонда оплаты труда, планируемая на выплаты с целью повышения мотивации качественного труда работников и поощрения за результаты труда.

6.6. Стимулирующий фонд оплаты труда вводится в целях:

- повышения качества предоставляемых населению города образовательных услуг;
- повышения профессионализма и качества выполняемой работы;
- внедрения новых методов и разработок в образовательный процесс,
- использования современных информационных технологий и инновационных и (или) авторских программ в образовании;
- достижения учащимися (воспитанниками) высоких показателей по сравнению с предыдущим периодом;
- стабильности и роста качества обучения;
- улучшения научно-методической подготовки педагогических работников;
- повышения качества учебно-воспитательного процесса, в том числе за развитие здорового образа жизни;
- усиления социальной защиты работников образовательных учреждений;
- подъема общественной активности работников;
- роста заинтересованности работников в конечных результатах труда;
- за результативность, качество выполняемых работ по итогам расчетных периодов, устанавливаемых приказом Главного распорядителя бюджетных средств.

6.7. Расходование средств стимулирующего фонда оплаты труда осуществляется на основе Положения о стимулировании, утвержденного органом общественно--государственного управления учреждения Управляющим советом учреждения.

6.8. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.6. Из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7.7. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий) выплачиваемой работникам до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.8. Порядок определения стажа педагогической работы:

7.8.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

7.8.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно приложению № 3 к настоящему Положению;
- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в порядке, предусмотренном приложением № 4 к настоящему Положению.

Приложение№1
к Положению об оплате труда работников муниципальногообщеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобщеобразовательная школа № 33 имени Л.А.Колосовой» (с углубленным изучением отдельных предметов) городского округа «город Якутск»

Перечень

должностей работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа «город Якутск», оплата труда которых осуществляется за счет средств бюджета городского округа «город Якутск»

Руководители структурных подразделений

1. Начальник лагеря

Общеотраслевые должности служащих

1. Бухгалтер

Общеотраслевые должности рабочих

1. Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий
2. Сторож (вахтер)

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобщеобразовательная школа № 33 имени Л.А.Колосовой» (с углубленным изучением отдельных предметов) городского округа «город Якутск»

Компенсационные выплаты

№	Наименование выплат	Размер
1. За специфику работы:		
1	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	до 10 процентов
2	Педагогическим работникам, специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	до 10 процентов
3	Учителям общеобразовательных учреждений (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с нерусским языком обучения за часы занятий по русскому языку и литературе	до 8 процентов
4	Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений,) с русским языком обучения	до 8 процентов
5	Учителям общеобразовательных учреждений (за исключением специальных (коррекционных) образовательных учреждений, групп, классов) за часы работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, за каждого обучающегося	до 1,5 процентов
6	Педагогам-психологам, социальным педагогам за работу с детьми из неблагополучных семей и детьми, оказавшимися в социально опасном положении, за каждого ребенка	до 1 процента
7	Уборщикам служебных помещений за уборку туалетов	до 30 процентов

6	Педагогическим работникам, специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	до 10 процентов
7	Учителям общеобразовательных учреждений (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с нерусским языком обучения за часы занятий по русскому языку и литературе	до 8 процентов
8	Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений,) с русским языком обучения	до 8 процентов
9	Учителям общеобразовательных учреждений (за исключением специальных (коррекционных) образовательных учреждений, групп, классов) за часы работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, за каждого обучающегося	до 1,5 процентов
10	Педагогам-психологам, социальным педагогам за работу с детьми из неблагополучных семей и детьми, оказавшимися в социально опасном положении, за каждого ребенка	до 1 процента
11	Уборщикам служебных помещений за уборку туалетов	до 30 процентов

II. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работников		
1	За классное руководство: по модельной методике: - 1-4 классов - 5-11 классов	до 920 рублей до 1 380 рублей
2	по отраслевой системе оплаты труда: - 1-4 классов - 5-11 классов общеобразовательных учреждений В классах с количеством учащихся менее половины установленной нормы оплата за классное руководство производится в размере 50 процентов	до 10 процентов до 15 процентов
3	За проверку тетрадей: Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей Учителям, преподавателям за проверку письменных работ: - по русскому языку и литературе, родному языку и литературе, математике - по химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, информатике, технической механике, истории, географии, обществознанию В классах (группах) с количеством обучающихся менее половины установленной нормы оплата за проверку тетрадей производится в размере 50 процентов. Преподавателям заочной формы обучения (отделений) дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится.	до 8 процентов до 8 процентов до 5 процентов
4	Учителям за заведование учебными кабинетами (лабораториями), мастерскими, паспортизированными музеями: - в общеобразовательных учреждениях по модельной методике - в общеобразовательных учреждениях по отраслевой системе оплаты труда, учреждениях среднего профессионального образования	до 920 рублей до 10 процентов
5	За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями (объединениями): - учителям по модельной методике - учителям по отраслевой системе оплаты труда, преподавателям, мастерам производственного обучения	до 460 рублей до 5 процентов

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 33 имени Л.А.Колосовой» (с углубленным изучением отдельныхпредметов) городского округа «город Якутск»

Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы которых засчитывается в стаж педагогической работы

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей организаций
I. Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификаций специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых.	I. Учителя, преподаватели, учителя- дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе вождению транспортных средств, работе на машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры,музыкальныеруководители, старшие воспитатели,воспитатели,классныевоспитатели,социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директоры (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно- воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебнолетной подготовке, по общеобразовательной

	подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением, старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба).
2. Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности).	2. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты.
3. Органы Управления образования и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями. Отделы.	3. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством).
4. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве.	4. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров.
5. Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации.	5. Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-мето диеты, инженеры-летчики-методисты.
6. Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские	6. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и

кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками.	инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами и секторами.
7. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебноисправительные учреждения.	7. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог.

Примечание. В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобщеобразовательная школа № 33 имени Л.А.Колосовой» (с углубленным изучением отдельных предметов) городского округа «город Якутск»

Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных силах

СССР и Российской Федерации

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1;

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

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-

преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;
- педагогам Дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусств, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

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

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

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям (см. пункт 1.2 раздела I настоящего Положения), за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций (см. п. 1.2 раздела I настоящего Положения) могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке

Приложение 3

Директор МОБУ СОШ №33
им. Л.А.Колосовой
_____ Т.С.Таюрская
«___» _____ 2020г.

Председатель ПК МОБУ СОШ №33
им. Л.А.Колосовой
_____ А.В. Атласова
«___» _____ 2020г.

Положение
по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения "Средняя общеобразовательная школа № 33 имени Л.А. Колосовой" (с углубленным изучением отдельных предметов) городского округа «город Якутск»

1. Общие положения

1.1. Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат работникам Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения "Средняя общеобразовательная школа № 33 имени Л.А. Колосовой" (с углубленным изучением отдельных предметов) городского округа «город Якутск» за особые достижения в профессиональной деятельности в виде доплат (премий).

1.2. Настоящее Положение носит рекомендательный характер.

1.3. Целью введения системы доплат (премий) работникам, является стимулирование инициативы, особых достижений педагогических работников, прочего педагогического персонала, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения.

2. Основные понятия Положения

2.1. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя выплаты по результатам труда (доплаты, премии).

2.2. К педагогическим работникам относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, непосредственно осуществляющие учебно-воспитательный процесс.

2.3. К прочему педагогическому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, выполняющие функции воспитателя, воспитателя групп продленного дня, педагога-психолога, социального педагога, педагога дополнительного образования, старшего вожатого, тренера- преподавателя и др.

2.4. К административно-управленческому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, выполняющие функции заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, заместители директоров по административно-хозяйственной деятельности.

2.5. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного персонала, общеотраслевым профессиям рабочих, общеотраслевым профессиям специалистов и служащих, профессиональным квалификационным группам должностей работников здравоохранения и культуры производится в соответствии с приказами Минздравсоцразвития об утверждении профессиональных квалификационных групп.

3. Критерии для установления доплат (премий) педагогическим работникам и прочему педагогическому персоналу

3.1. Основными критериями для установления доплат (премий) педагогическим работникам являются:

3.1.1. **Критерии качества обученности** (результативности) по итогам триместра, учебного года:

- высокие показатели в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения по предмету, независимых тестирований, контрольных, итоговых работ;
- высокие результаты обучения чтению в начальных классах;
- удельный вес выпускников 11 (12) классов, преодолевших минимальный порог по обязательным предметам (математика, русский язык) по ЕГЭ;
- удельный вес выпускников 11-х классов, сдававших итоговую аттестацию в форме ЕГЭ по профильным предметам, набравших высокий балл по ЕГЭ;
- удельный вес выпускников 9-х классов, сдававших итоговую аттестацию в новой форме по профильным предметам, набравшие высокий балл;
- наличие призеров городских, региональных и общероссийских, международных предметных олимпиад в общей численности от обучающихся (в классе, по предмету, в параллели, в школе);
- участие обучающихся в городских, региональных, общероссийских, международных научно-практических конференциях от числа обучающихся (в классе, по предмету, в параллели, в школе).

3.1.2. **Профессиональная компетентность**:

- работа в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;
- периодическое повышение квалификации не реже 1 раза в три года, профессиональная переподготовка, обучение в аспирантуре, наличие ученой степени;
- внедрение и использование новых педагогических, информационных технологий, авторских программ в образовательном процессе;
- активное использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе;
- постоянное участие в обобщении и распространении педагогического опыта через городские, региональные, российские педагогические чтения, научно- практические конференции, профессиональные конкурсы, творческие мастерские, круглые столы и т.п.;
- активное привлечение органов самоуправления класса, образовательного учреждения, педагогического сообщества к решению образовательно-воспитательных задач.

3.1.3. **Критерии интеграции и социализации обучающихся** (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья):

- стабильное сохранение контингента обучающихся;
- удельный вес выпускников 11 классов, поступивших в высшие и средне-профессиональные учебные заведения;
- удельный вес трудоустроенных выпускников 11 классов из числа не поступивших в учебные заведения;
- выравнивание и коррекция знаний педагогически запущенных обучающихся, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, вовлечение данной категории обучающихся в общественно полезную деятельность.

3.1.4. **Критерии удовлетворенности заказчиков образовательных** услуг:

- позитивное отношение родительской общественности, выпускников, местного сообщества.

3.1.5. **Критерии социальной правовой защиты обучающихся**:

- обеспечение и создание безопасных условий обучения.

3.1.6. **Эффективность организации воспитательной деятельности**:

- индивидуальная работа с обучающимися, не осваивающими программу;
- индивидуальная работа с одаренными и талантливыми обучающимися;
- индивидуальная работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья;

- индивидуальная работа с детьми, состоящими на учете в Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, у инспектора по делам несовершеннолетних;
- работа по привлечению обучающихся к научно-исследовательской деятельности (за рамками тарифицированных часов);
- воспитательная деятельность с обучающимися за рамками функционала педагога.

3.2. Дополнительные критерии устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно и отражают специфику деятельности учреждения.

3.3. Обязательным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками. К существенным относятся нарушения Устава образовательного учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за учебный год (или премиальный период, в котором на него было наложено взыскание). Кроме того, обязательным критерием является высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.).

4. Критерии для установления доплат (премий) административно-управленческому персоналу

4.1. Обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного планирования образовательного учреждения.

4.2. Высокое качество подготовки исполнения административно-управленческих решений, распорядительных документов, локальных актов.

4.3. Высокая координация работы учителей, воспитателей, других педагогических работников по выполнению учебных программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации.

4.4. Организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников, квалификационного уровня.

4.5. Своевременный и высокий уровень контроля за всеобучем, качеством образовательного и воспитательного процесса, объективное оценивание результатов образовательной подготовки обучающихся и воспитанников.

4.6. Высокий образовательный уровень педагогического персонала, стабильное повышение профессиональной квалификации.

4.7. Высокие показатели работы методических объединений образовательного учреждения, результативное участие в муниципальных, республиканских, региональных, российских и международных мероприятиях.

4.8. Активное, результативное участие образовательного учреждения в муниципальных, республиканских, региональных, российских, международных конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях, фестивалях, соревнованиях.

4.9. Удельный вес выпускников 11-х классов, поступивших в высшие и средне-специальные учебные заведения.

4.10. Выравнивание и коррекция знаний, умений и навыков педагогически запущенных обучающихся и воспитанников, обучающихся и воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, вовлечение данной категории в общественно полезную деятельность.

4.11. Активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных в деятельности образовательного учреждения, в том числе в учебно-образовательном процессе (использование электронных программ, локальной сети учреждения для административно-хозяйственной деятельности, учебно-воспитательной деятельности, интегрированных уроков, создания электронных пособий).

4.12. Создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни

и здоровья всех участников образовательного процесса.

4.13. Создание благоприятных условий для сохранения и обеспечения здоровьесберегаюших технологий в учебно-воспитательном процессе, совершенствование медицинского обслуживания обучающихся и персонала.

4.14. Использование в работе формы публичной отчетности о своей деятельности и деятельности образовательного учреждения не реже одного раза в течение учебного года.

4.15. Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний.

5. В соответствии со спецификой работы учреждения и выполняемыми учреждением функциями учреждением разрабатываются критерии стимулирования по профессиональным квалификационным группам учебновспомогательного персонала, общеотраслевым профессиям рабочих, общеотраслевым профессиям специалистов и служащих, профессиональным квалификационным группам должностей работников здравоохранения и культуры

Для данных категорий работников могут быть использованы следующие критерии:

5.1. Сохранение и обеспечение условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса, формирование культуры безопасности в образовательной среде и социуме.

5.2. Наличие, обеспечение сохранности и содержание в образцовом порядке оснащения мастерских, учебных лабораторий, кабинетов, библиотек, методических кабинетов.

5.3. Содержание образовательного учреждения в образцовом состоянии (порядке).

5.4. Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории общеобразовательного учреждения, создание отличных от других особенностей ландшафтного дизайна территорий, помещений, кабинетов.

5.5. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения.

5.6. Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний.

6. Порядок установления доплат (премий)

6.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда на уровне образовательных учреждений распределяется следующим образом:

- до 5 процентов составляет фонд руководителя, используемый на премирование особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ, а также юбиляров, неработающих в школе пенсионеров, оказание материальной помощи. Выплаты из фонда руководителя производятся по мере необходимости. Руководитель согласует с председателем профкома кандидатуры и размер выплат, осуществляемых из фонда руководителя;
- 95 процентов и более фонд, который распределяет Управляющий совет или орган, обеспечивающий государственно-общественное управление в муниципальном образовательном учреждении.

Конкретное соотношение фонда руководителя и остального стимулирующего фонда определяется решением Управляющего совета учреждения или органа, обеспечивающего государственно-общественное управление в муниципальном образовательном учреждении.

6.2. Источниками формирования фонда премирования являются переданные главным распорядителем бюджетных средств лимиты бюджетных обязательств, предусмотренные на премирование казенных учреждений, и средства субсидий на иные цели, предусмотренные на премирование работников бюджетных и автономных учреждений, экономия фонда оплаты труда, средства, высвобождаемые в результате сокращения неэффективных расходов фонда оплаты труда, средства, полученные от приносящей доход деятельности бюджетных и автономных учреждений.

6.3. Распределение выплат по результатам труда стимулирующей части фонда

оплату труда производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательным учреждением, по представлению рабочей комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

6.4. Управляющий совет или орган, обеспечивающий государственнообщественное управление образовательным учреждением, разрабатывает и утверждает локальный акт о распределении стимулирующей части фонда.

6.5. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах образовательного учреждения и (или) в коллективных договорах.

Информационный лист по распределению стимулирующей части педагогическим работникам и прочему педагогическому персоналу*(Базовая сумма определяется за фактически проработанные дни)*

Период _____

Ф.И.О. _____ должность _____ _____

Критерии	**Показатели, индикаторы**
1.Качествообученности (результативности) по итогам четверти, полугодия, учебного года:	- высокие показатели в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения по предмету, независимых тестирований, контрольных, итоговых работ; - высокие результаты обучения чтению в начальных классах; - удельный вес выпускников 11 (12) классов, преодолевших минимальный порог по обязательным предметам (математика, русский язык) по ЕГЭ; - удельный вес выпускников 11-х классов, сдававших итоговую аттестацию в форме ЕГЭ по профильным предметам, набравших высокий балл по ЕГЭ; - удельный вес выпускников 9-х классов, сдававших итоговую аттестацию в новой форме по профильным предметам, набравшие высокий балл; - наличие призеров городских, региональных и общероссийских, международных предметных олимпиад в общей численности от обучающихся (в классе, по предмету, в параллели, в школе); - участие обучающихся в городских, региональных, общероссийских, международных научно-практических конференциях от числа обучающихся (в классе, по предмету, в параллели, в школе).
2.Профессиональная компетентность	-работа в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ; - периодическое повышение квалификации не реже 1 раза в три года, профессиональная переподготовка, обучение в аспирантуре, наличие ученой степени; - внедрение и использование новых педагогических, информационных технологий, авторских программ в образовательном процессе; - активное использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе; - постоянное участие в обобщении и распространении

	педагогического опыта через городские, региональные, российские педагогические чтения, научно- практические конференции, профессиональные конкурсы, творческие мастерские, круглые столы и т.п.; - активное привлечение органов самоуправления класса, образовательного учреждения, педагогического сообщества к решению образовательно-воспитательных задач.
3. Интеграция и социализация обучающихся (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья):	-стабильное сохранение контингента обучающихся; - удельный вес выпускников 11 классов, поступивших в высшие и среднепрофессиональные учебные заведения; - удельный вес трудоустроенных выпускников 11 классов из числа не поступивших в учебные заведения; - выравнивание и коррекция знаний педагогически запущенных обучающихся, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, вовлечение данной категории обучающихся в общественно полезную деятельность.
4.Удовлетворенность заказчиков образовательныхуслуг	-позитивное отношение родительской общественности, выпускников, местного сообщества.
5.Критерии социальной правовой защиты обучающихся:	- обеспечение и создание безопасных условий обучения.
6. Эффективность организации воспитательной деятельности	- -индивидуальная работа с обучающимися, не осваивающими программу; - индивидуальная работа с одаренными и талантливыми обучающимися; - индивидуальная работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья; - индивидуальная работа с детьми, состоящими на учете в Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, у инспектора по делам несовершеннолетних; - работа по привлечению обучающихся к научно-исследовательской деятельности (за рамками тарифицированных часов); - воспитательная деятельность с обучающимися за рамками функционала педагога.

Информационный лист по распределению стимулирующей части административно-управленческому персоналу*(Базовая сумма определяется за фактически проработанные дни)*

Период _____

Ф.И.О. _____должность_____ _____

Критерии	**индикаторы**
1. Обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного планирования образовательного учреждения. 2. Высокое качество подготовки исполнения	

административно-управленческих решений, распорядительных документов, локальных актов. 3. Высокая координация работы учителей, воспитателей, других педагогических работников по выполнению учебных программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации. 4. Организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников, квалификационного уровня. 5. Своевременный и высокий уровень контроля за всеобучем, качеством образовательного и воспитательного процесса, объективное оценивание результатов образовательной подготовки обучающихся и воспитанников. 6. Высокий образовательный уровень педагогического персонала, стабильное повышение профессиональной квалификации. 7. Высокие показатели работы методических объединений образовательного учреждения, результативное участие в муниципальных, республиканских, региональных, российских и международных мероприятиях. 8. Активное, результативное участие образовательного учреждения в муниципальных, республиканских, региональных, российских, международных конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях, фестивалях, соревнованиях. 9. Удельный вес выпускников 11-х классов, поступивших в высшие и средне- специальные учебные заведения. 10. Выравнивание и коррекция знаний, умений и навыков педагогически запущенных обучающихся и воспитанников, обучающихся и воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, вовлечение данной категории в общественно полезную деятельность. 11. Активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных в деятельности образовательного учреждения, в том числе в учебно-образовательном процессе (использование электронных программ, локальной сети учреждения для административно-хозяйственной деятельности, учебно-воспитательной деятельности, интегрированных уроков, создания электронных пособий). 12. Создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса. 13. Создание благоприятных условий для сохранения и обеспечения здоровьесберегаюших технологий в учебно-воспитательном процессе, совершенствование медицинского обслуживания обучающихся и персонала. 14. Использование в работе формы публичной отчетности о своей деятельности и деятельности образовательного учреждения не реже одного раза в течение учебного года. 15 Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний.	

Информационный лист по распределению стимулирующей частипо профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного персонала, общеотраслевым профессиям рабочих, общеотраслевым профессиям специалистов и служащих, профессиональным квалификационным группам должностей работников здравоохранения и культуры

(Базовая сумма определяется за фактически проработанные дни)

Период _____

Ф.И.О. _____должность_____ _____

Критерии	**индикаторы**
1. Сохранение и обеспечение условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса, формирование культуры безопасности в образовательной среде и социуме. 2. Наличие, обеспечение сохранности и содержание в образцовом порядке оснащения мастерских, учебных лабораторий, кабинетов, библиотек, методических кабинетов. 3. .Содержание образовательного учреждения в образцовом состоянии (порядке). 4. Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории общеобразовательного учреждения, создание отличных от других особенностей ландшафтного дизайна территорий, помещений, кабинетов. 5. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения. 6. Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний.	

Приложение 4

Директор МОБУ СОШ №33
им. Л.А.Колосовой
_____ Т.С.Таюрская
«___» _____ 2020г.

Председатель ПК МОБУ СОШ №33
им. Л.А.Колосовой
_____ А.В. Атласова
«___» _____ 2020г.

Положение о комиссии по трудовым спорам
МОБУ СОШ №33 им. Л.А.Колосовой
городского округа «Город Якутск»

1. Общая часть

Комиссия по трудовым спорам создается для рассматривания трудовых споров.

- комиссия образуется по инициативе работников (профсоюзной организацией) и /или работодателя на паритетной основе в течение десяти дней с момента поступления предложения о создании комиссии в письменной форме.
- представители работодателя назначаются в комиссию по трудовым спорам, а представители работников избираются общим собранием.
- организационно- техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам из своего состава избирает председателя, зам. председателя и секретаря.
- комиссия по трудовым спорам опирается в своей работе на действие Трудового кодекса РФ (глава 60).

2. Права комиссии

- комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым установлен другой порядок их рассмотрения.
- комиссия имеет право вызывать на заседания свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии работодатель обязан в установленный комиссией срок предоставить ей все необходимые документы.
- заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины членов, представителей работников и не менее половины представителей работодателя.

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течении трех дней по истечении десяти дней предусмотренных на обжалование.

3. Обязанности членов комиссии

- комиссия по трудовым спорам обязана вести протокол, который подписывает председатель комиссии или его заместитель и заверяется печатью комиссии.
- члены комиссии обязаны присутствовать на всех заседаниях.
- принимать активное участие в рассмотрении поданных заявлений.
- принимать решения по заявленному вопросу тайным голосованием, простым большинством голосов присутствующих.
-принимать решение своевременно, если не оговорены дополнительные сроки рассмотрения заявлений. давать обоснованный ответ заявителю в устной или письменной форме в соответствии с пожеланием заявителя.

4. Организационная деятельность

- заседание комиссии оформляется протоколом
- протоколы сдаются вместе с отчетом и хранятся в документах комиссии 3 года.

Приложение 5

Директор МОБУ СОШ №33	Председатель ПК МОБУ СОШ №33
им. Л.А.Колосовой	им. Л.А.Колосовой
_____ Т.С.Таюрская	_____ А.В. Атласова
«___» _____ 2020г.	«___» _____ 2020г.

Соглашение по охране труда администрации и профсоюзного комитета МОБУ СОШ №33 им. Л.А.Колосовой городского округа «Город Якутск»

Администрация и профсоюзный комитет школы заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2020 -2023 годов руководство МОБУ СОШ № 33 им. Л.А.Колосовой ГО «Город Якутск» обязуются выполнять следующие мероприятия по охране труда:

1. Обеспечение безопасных условий и охраны труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

2. Организационные мероприятия

- обучение и проверка знаний по охране труда ;
- обучение работников безопасным методам и приемам работы ;
- организация уголков безопасности, приобретение наглядных пособий;
- разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям школы. Согласовывать с профкомом в установленном порядке.
- разработать и утвердить программы вводного инструктажа и инструктажа на рабочем месте.
- обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утвержденным Минтруда России образцам.
- разработать и утвердить перечни профессий и видов работ школы:

работники, которые обеспечиваются спецодеждой;
работников, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко;
работников, которым полагается компенсация за работу во вредных условиях.

- проведение общего технического осмотра здания и спортивной площадки на соответствие безопасной эвакуации.

3. Технические мероприятия

- оснащение здания и двора школы системой видеонаблюдения;
-установка системы по автоматическому выводу пожарного сигнала.

4. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

- проведение ежегодного медицинского осмотра;
- создание условий для прохождения работниками дополнительной диспансеризации;
- ведение учета работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и подача заявок в горком профсоюза и фонд социального страхования на приобретение путевок для работников и их детей для лечения и оздоровления.

Приложение 6

Директор МОБУ СОШ №33
им. Л.А.Колосовой
_____ Т.С.Таюрская
«___» _____ 2020г.

Председатель ПК МОБУ СОШ №33
им. Л.А.Колосовой
_____ А.В. Атласова
«___» _____ 2020г.

Типовые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

Библиотекарь	**Халат** х/б	1 шт
Дворник; уборщик территорий	**Костюм** для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
	Перчатки с полимерным покрытием **Куртка** утепленная **Валенки** **Рукавицы кобинированные**	6 пар 1 шт на 2 года 1 шт на 2 года 4 пары
Лаборант хим, физ.	**Халат** х/б **Фартук** из полимерных материалов **Перчатки** с полимерным покрытием **Очки** защитные **респиратор**	1шт 1 шт До износа Дежурные До износа
Инструктор по гигиене	**Халат** х/б **Перчатки** резиновые	1 шт. До износа
Сторож (вахтер)	**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
Гардеробщик	Халат х/б	1 шт
Уборщик служебных помещений	Фартук	Дежурный
	Халатдля защиты от общих производственных	1 шт.

	загрязнений и механических воздействий	
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий зеленого строительства; рабочий по благоустройству; рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений	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
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
	Щиток защитный лицевой или	до износа
	Очки защитные	до износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
Мастер трудового и производственного обучения	Халат х/б Нарукавник х/б Очки защитные Перчатки с полимерным покрытием	1 шт 2 шт. До износа 2 пары