

Первичная профсоюзная организация
МАОУ СОШ № 20
(наименование образовательного учреждения)
Общероссийского Профсоюза образования

МАОУ СОШ № 20
(наименование образовательного учреждения)

Председатель [подпись] Л.В. Русина
(подпись) (Ф.И.О.)
«15» 11 2023г.
М.П.



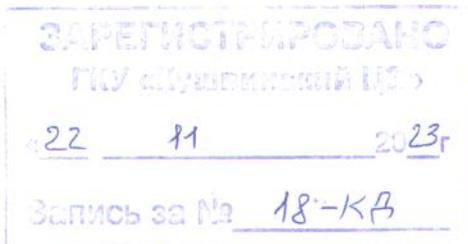
Директор (заведующий) [подпись] Т.А.Ляпина
(подпись) (Ф.И.О.)
«15» 11 2023г.
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023 - 2026 г. г.

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 20

Утвержден на собрании работников,
Протокол от 15.11.2023 г. №25



Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательном учреждении, заключенный работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 (далее образовательное учреждение) в лице его представителя директора (заведующего) Ляпиной Татьяны Анатольевны (далее – Работодатель);

Работники образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Общероссийского Профсоюза образования в лице председателя первичной профсоюзной организации Русиной Любови Витальевны (далее – первичная профсоюзная организация).

1.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Соглашения между администрацией муниципального образования г. Кушва, Управлением (отделом) образования муниципального образования г. Кушва и Кушвинской районной (городской) организацией Общероссийского Профсоюза образования, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательной учреждения.

1.5. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.6. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.8. Работодатель обязуется:

1.8.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.8.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

1.9. Стороны договорились:

1.9.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

1.9.2. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

Раздел 2. Трудовой договор. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

2.1.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.1.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.1.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.1.5. Устанавливать педагогическим работникам продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не ниже продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601.

Объём педагогической работы или учебной (преподавательской) работы сверх, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

2.1.6. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников течение 90 календарных дней в учреждении (*п. 4.1.1. Соглашения между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2023 г.г.*) (или меньшее количество работников за то же время, если это установлено трехсторонним Соглашением между администрацией муниципального образования, Управлением (отделом) образования муниципального образования и районной (городской) организацией Профсоюза).

В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.1.7. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

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

2.1.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только с учетом мнения профсоюзного комитета.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.1.10. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

2.1.11. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников, не

менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы (за счет средств от приносящей доход деятельности).

2.1.12. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

2.1.13. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также возможность опережающей переподготовки высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

2.1.14. Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с графиком по установленной форме (Приложение №2), предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника (с учётом оплаты командировочных расходов).

2.1.15. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.1.16. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

2.1.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

2.1.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

2.1.19. Предоставлять за счёт внебюджетных источников в соответствии с Порядком распределения средств от приносящей доход деятельности также гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению работодателя.

***2.1.20.** Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день. В этот день присутствие на рабочем месте обязательно только в случае проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов, иных общешкольных мероприятий в соответствии с Планом работы.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

2.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации дополнительно к лицам, указанным в ст. 179 ТК РФ, имеют также

- лица предпенсионного возраста (за 5 и менее лет до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;
- работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

2.2.3. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка

устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

2.2.4. Организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до трех лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

2.2.5. Вносить в трудовые книжки работников записи о награждении работников профсоюзными наградами в порядке, определенном правилами внутреннего трудового распорядка.

2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

2.3.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, коллективные права и интересы работников, а также осуществлять контроль за соблюдением указанных прав.

2.3.2. Сохранять работника – члена Профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации, на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

2.3.3. Вести контроль педагогического стажа работников - членов Профсоюза, дающего право на досрочную страховую пенсию по старости.

2.3.4. Награждать работников - членов Профсоюза - премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

2.3.5. Ходатайствовать о представлении работников - членов Профсоюза - к наградам Свердловской области, дающим право на получение звания "Ветеран труда Свердловской области" согласно "Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 гг."

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.4.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда. (приложение № 1)

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

3.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников:

- в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю

(Приложение № 1);

- педагогических работников - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю для женщин, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе, а также предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы" (ст.263.1 ТК РФ). (Приложение № 1)

3.1.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О

продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.1.4. В образовательном учреждении МАОУ СОШ № 20 установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресенье:

- 18 часов в неделю для педагогов дополнительного образования;

- 20 часов в неделю для учителя-логопеда

- 30 часов в неделю для воспитателя;

- 36 часов в неделю для педагогов-психологов, социальных педагогов, педагогов организаторов, преподавателя-организатора ОБЖ допризывной подготовки;

- для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (Приложение № 1).

3.1.5. Для специалиста по кадрам, делопроизводителя, специалиста по охране труда устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) с 40-часовой рабочей неделей для мужчин и 36 часовой рабочей неделей для женщин в соответствии с графиком учета рабочего времени (Приложение № 1).

3.1.6. Продолжительность рабочего дня для сторожа определяется из расчета 40 - часовой рабочей недели для мужчин и из расчета 36 – часовой рабочей недели для женщин с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Чередование рабочих и нерабочих дней: 2 дня - рабочих; следующие 2 дня – выходные. Время начала работы, время окончания рабочего дня и обеденный перерыв, который включается в рабочее время, устанавливается в соответствии с утвержденным графиком учета рабочего времени (Приложение № 1).

3.1.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I или II группы, устанавливается 35 часов в неделю (Приложение № 1).

3.1.8. Для работающих в МАОУ СОШ №20 по совместительству продолжительность рабочего времени не может превышать четырех часов в день и не более 16 часов в неделю (Приложение № 1).

3.1.9. При составлении расписаний учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы продолжительностью более 2 часов.

3.1.10. При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

Привлекать педагогических работников к дежурству по образовательному учреждению в дни их работы, не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.1.11. В обязательном порядке устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.1.12. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ), кроме случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ.

3.1.13. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

3.1.14. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда.

3.1.15. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул привлекать педагогических работников к выполнению педагогической (в том числе методической и организационной) работы, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени.

3.1.16. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.1.17. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Предоставить право на отпуск в удобное для работника время в следующих случаях и следующим категориям работников:

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет;
- работнику - в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- работникам, пострадавшим в результате радиационных аварий или катастроф;
- супругам военнослужащих;
- ветеранам;
- работникам, награжденным нагрудным знаком "Почетный донор России";
- работникам, удостоенным высшего звания или награжденным государственным орденами высшей степени (Герои СССР, Герои России, кавалеры Ордена Славы трех степеней, Герои Труда, Герои социалистического труда);
- работникам, которые ранее были отозваны из отпуска, в части неиспользованной в связи с этим части отпуска;
- работникам в возрасте до 18 лет.

3.1.18. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст.136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных, по письменному заявлению работника переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

3.1.19. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ) (Приложение № 1).

3.1.20. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда (Приложение № 1) по результатам специальной оценки условий труда.

3.1.21. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок предоставления которого определяется Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам

организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и Положением о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года (Приложение № 1).

3.1.22. Устанавливать рабочее время, время отдыха и оплату труда для женщин, работающих в сельской местности, с учётом установленных для них постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-I «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»:

сокращенной 36-часовой рабочей недели, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами, с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;

одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы по желанию работника.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 1);

- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ) (Приложение № 1);

- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в ст. 128 ТК РФ, а также в следующих случаях, установленных настоящим коллективным договором:

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

Работодатель в соответствии со ст. 128 ТК РФ обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

– участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

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

– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

– работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

– в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

(отпуска с сохранением заработной платы могут устанавливаться за счёт внебюджетных средств).

3.2.3. Предоставлять отпуск с сохранением заработной платы или дополнительные дни к ежегодному отпуску (отгулы), в течение учебного года :

- работникам в случаях рождения ребенка – 2 дня;

- регистрации брака- 2 дня;

- смерти близких родственников – 5 дней;

- на юбилей – 2 дня;

- при отсутствии дней нетрудоспособности для членов профсоюзной организации:

за весь учебный год – 3 дня;

за полугодие – 1 день;

- членам профсоюзной организации предоставлять 3 дня на подготовку аттестационных работ.
- педагогическим работникам, членам профсоюзной организации, осуществляющим учебный процесс в 2 смены предоставлять отпуск с сохранением заработной платы (отгулы) - 3 дня.
- педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ – 5 дней (при отсутствии фонда стимулирования).
- за организацию в подвозе детей на школьном автобусе - 5 дней при двукратном подвозе в неделю и соответственно 3 дня при однократном подвозе в неделю (при отсутствии должности сопровождающего на школьном автобусе) .
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

3.2.4. Для педагогических и иных работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, для которых перерыв для приема пищи не устанавливается, обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

Положение об оплате труда (Приложение № 2), которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее также следующие разделы:

раздел о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ;

раздел о выплатах стимулирующего характера.

Положение об оказании материальной помощи (Приложение № 2).

Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности (Приложение № 2).

Положение о комиссии по стимулированию работников образовательной организации (Приложение № 2).

Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников образовательной организации на учебный год (Приложение № 2).

Локальный, нормативный акт, устанавливающий ежегодно объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу.

В состав комиссий по премированию (стимулированию), по распределению учебной нагрузки, установлению классного руководства, входит представитель выборного профсоюзного органа. В целях объективного рассмотрения вопросов, исключения конфликта интересов, в состав указанных комиссий не включается руководитель организации и главный бухгалтер.

Все Положения, как правило, являются приложениями к коллективному договору.

4.1.2. Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством, с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

4.1.3. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет по согласованию с выборным профсоюзным органом размеры

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Примерным положением, утвержденным постановлением Главы муниципального образования от 26.06.2017 № 807.

Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, используются в качестве ориентиров для установления в образовательном учреждении конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения. Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы не подлежат включению в положение об оплате труда работников.

4.1.4. Повышать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

4.1.5. Устанавливать выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда.

Компенсационные выплаты

4.1.5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам образовательных организаций при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Для работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда на должностях дворника, водителя, уборщика служебных помещений (туалет), повара, кухонного рабочего выплачивается не менее 4% должностного оклада, ставки заработной платы по результатам СОУТ.

4.1.5.2. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Доплаты за работу в ночное время, сверхурочные часы, оплата работы в выходные дни и праздничные дни начисляются сверх регионального МРОТ. (Приложение № 2)

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.1.5.3. Всем работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 г. № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР». Районный коэффициент не должен включаться в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации). (Приложение № 2)

4.1.5.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором, заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

4.1.5.5. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон (ст.151 Трудового кодекса Российской Федерации) в пределах фонда оплаты труда.”

4.1.5.6. Доплаты за увеличение объема работ для педагогических работников устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации.

Размеры доплат:

1) за проверку письменных работ:

- русский язык, литература- 10 %
- математика (алгебра, геометрия), иностранный язык, физика, химия, биология, черчение – 5 %;
- учителям 1-4- классов по русскому языку, математике, иностранному языку - 5%

2) за заведование кабинетами - до 1000 рублей;

3) за выполнение функций классного руководителя:

За выполнение функций классного руководства в размере 100 рублей в расчете на одного обучающегося в общеобразовательных классах, 150 рублей в расчете на одного обучающегося в классах коррекционно - развивающего обучения и специальных коррекционных классах. Расчет компенсационной выплаты производится в соответствии с количеством обучающихся каждого класса согласно статистическому отчету формы ОО-1 на 01 сентября каждого нового учебного года.

4) За другие виды работ:

- педагогическим работникам за выполнение функций координатора, куратора проекта, класса(группы) - до 2000 рублей;
- педагогическим работникам за руководство школьными и (или) городскими предметными, цикловыми и методическими комиссиями и кафедрами - до 2000 рублей;
- педагогическим работникам за проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации - до 5000 рублей;
- педагогическим работникам за заведование творческими (рабочими) группами - до 2000 рублей;
- педагогическим работникам за подготовку и проведение государственной итоговой аттестации - до 5000 рублей;
- рабочим и служащим за увеличение объема работ; расширение зоны обслуживания - до 3000 рублей;
- ответственному за организацию горячего питания школьников - до 5000 рублей;
- уполномоченному по охране труда - до 1500 рублей;
- педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию - до 1000 рублей;
- педагогическим работникам за деятельность в качестве председателя профсоюзной организации - до 5000 рублей;
- ответственному за безопасность дорожного движения (специалисту по безопасности движения, механику) - до 4000 рублей;
- за участие в работе муниципального методического объединения - до 1000 рублей.

4.1.5.7. Педагогическим работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты в следующих размерах и случаях:

1) 15 процентов - за работу в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

2) 20 процентов - за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании заключения клинико-экспертной комиссии лечебно-профилактического учреждения (больницы, поликлиники, диспансера).

4.1.6. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда за счет бюджетных средств, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

4.1.6.1. Выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 20 показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Муниципальным автономным общеобразовательным учреждением средней общеобразовательной школой № 20 на оплату труда работников.

Выплаты устанавливаются :

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- по итогам работы в виде премиальных выплат.
- участие в важных мероприятиях.

Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

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

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий. (Приложение № 2)

4.1.2. Единовременное премирование.

В целях социальной защищённости работников образовательного учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива применяется единовременное премирование работников:

- при награждении нагрудными знаками, предусмотренными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2004 № 84 «О знаках отличия в сфере образования и науки» - до 15000 рублей;
- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации - до 10000 рублей;
- при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации - до 10000 рублей;
- при объявлении благодарности и награждении грамотой Законодательного Собрания Свердловской области - до 5000 рублей;
- при объявлении благодарности и награждении грамотой Министерства образования Свердловской области, Управляющего Горнозаводским округом - до 5000 рублей;
- при награждении Почетной грамотой Главы Кушвинского городского округа, Почетной грамотой Думы Кушвинского городского округа - до 3000 рублей;
- при награждении Почетной грамотой Управления образования Кушвинского городского округа - до 3000 рублей;

- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области - до 5000 рублей;
- за достижение высоких показателей и доступности общего образования: личный вклад административных, педагогических работников и специалистов в создание актуального образовательного пространства; достижение положительной динамики результатов на основании мониторинговых исследований по реализации муниципальной, региональной и федеральной политики в области образования, за высокие результаты обучающихся по итогам государственной итоговой аттестации
 - административным работникам - до одного должностного оклада;
 - педагогическим работникам и специалистам - до 10000 рублей
- за персональную инициативу и результативность организации инновационной и экспериментальной работы административным и педагогическими работниками, представлении эффективности деятельности в конкурсах профессионального педагогического мастерства:
 - на муниципальном и окружном уровне - до 5000 рублей;
 - на региональном и федеральном уровне - до 10000 рублей
- за подготовку победителей, призеров и дипломантов конкурсных проектов:
 - на муниципальном и окружном уровне - до 5000 рублей;
 - на региональном и федеральном уровне - до 10000 рублей
- за выполнение педагогическими работниками обязанностей, не входящих в круг основных должностных при организации и проведении государственной итоговой аттестации выпускников 9-х, 11 – х классов:
 - в качестве организаторов в аудиториях в ППЭ - до 5000 рублей;
 - в качестве экспертов предметных подкомиссий - до 5000 рублей
- за результативность деятельности педагога по формированию ключевых компетенций и общественно значимого опыта посредством участия в социально значимых акциях, реализации социальных проектов; организации «культурных событий» в рамках успешного социального позиционирования образовательного учреждения у обучающихся, родителей, общественности:
 - на муниципальном и окружном уровне - до 5000 рублей;
 - на региональном и федеральном уровне - до 10000 рублей
- за эффективность внедрения проектных методик и технологий, способствующих сохранению здоровья обучающихся:
 - на поселковом уровне - до 5000 рублей;
 - на муниципальном и окружном уровне - до 8000 рублей
- за высокие показатели в работе по итогам квартала, полугодия, учебного, календарного года:
 - административным работникам - до одного должностного оклада;
 - педагогическим работникам и специалистам - до 10000 рублей;
 - младшему и обслуживающему персоналу и рабочим - до 5000 рублей
- в связи с празднованием профессионального праздника Дня учителя – до 5 000 рублей;
- в связи с праздничными датами: Днем защитников Отечества и Международным женским днем:
 - административным, педагогическим работникам и специалистам – до 5 000 рублей;
 - младшему обслуживающему персоналу и рабочим - до 2 000 рублей
- в связи с юбилейными датами по возрасту (50 лет и последующие каждые 5 лет) - до 15 000 рублей;
- в связи с 25 – летним и последующими юбилеями по педагогическому стажу - до 5 000 рублей;
- в связи с юбилейными датами образовательной организации:
 - административным работникам – до одного должностного оклада;
 - педагогическим работникам и специалистам – до 10 000 рублей;
 - младшему обслуживающему персоналу и рабочим - до 5 000 рублей
- за выполнение специалистами, младшим обслуживающим персоналом и рабочими обязанностей, не входящих в круг основных должностных:

- оперативное выполнение срочных работ, разовых поручений руководства - до 5 000 рублей;
- выполнение дополнительных работ - до 5 000 рублей;
- устранение аварийных ситуаций - до 5 000 рублей
- за оперативное устранение ситуаций, вызванных природными явлениями - до 5 000 рублей;
- за проведение ремонтных работ при подготовке учреждения к новому учебному году – до 8 000 рублей
- при увольнении (в связи с уходом на трудовую пенсию по старости) с учетом стажа работы в данном образовательном учреждении:
 - стаж до 10 лет - до 5 000 рублей;
 - от 10 лет до 20 лет - до 10 000 рублей;
 - свыше 20 лет - до 15 000 рублей.

4.1.7. Для образовательных учреждений (их структурных подразделений), расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа): Повышать размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности (рабочем поселке, поселке городского типа) на 25 %. Перечень должностей, по которым производится данное повышение, утвержден постановлением Правительства Свердловской области № 708-ПП от 12.10.2016 г. (Приложение № 2)

4.1.8. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в образовательном учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 30 процентов.

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

Совершенствование системы оплаты труда работников осуществляется путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районного коэффициента), с тем, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 % фонда оплаты труда (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.1.9. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.1.11. В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника.

В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

4.1.12. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, сохраняется заработная плата в полном размере.

4.1.13. Установить доплату педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки согласно Положению об оплате труда работников.

4.1.14. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области).

4.1.15. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

4.1.16. За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается доплата в размере не менее 100 рублей в расчете на одного обучающегося. Конкретный размер и условия доплат педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливаются настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами.

Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическому работнику за классное руководство (далее – денежное вознаграждение), устанавливаемое в соответствии с решением федеральных органов государственной власти и финансируемое за счет средств федерального бюджета, выплачивается в порядке и в размерах, установленных органами государственной власти. При этом, ранее установленная за счет фонда оплаты труда доплата не может быть отменена, а её размер не может быть снижен.

Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за каждый класс (класс–комплект) независимо от количества обучающихся.

Одному педагогическому работнику может выплачиваться не более двух денежных вознаграждений в случае выполнения классного руководства в двух или более классах (классах–комплектах).

При осуществлении педагогическими работниками классного руководства в классах:

- возложение на педагогического работника функции классного руководства происходит при распределении учебной нагрузки на новый учебный год (тарификации);

- доплата за классное руководство и ежемесячное денежное вознаграждение выплачиваются работнику пропорционально отработанному времени;

- в течение учебного года и в каникулярный период недопустимо изменение размеров 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;

- при тарификации на следующий учебный год соблюдается преемственность осуществления классного руководства в классах;

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

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником осуществляется с установлением ему всех соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

– длительное отсутствие – это невозможность выполнения работником возложенных на него функций по причине болезни или иным обстоятельствам в течение 3 дней и более;

– ежемесячное вознаграждение за классное руководство, установленное за счет средств федерального бюджета (5 000 рублей), учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка;

– при исчислении среднего заработка для оплаты оплачиваемых отпусков в связи с обучением, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя, данная сумма выплачивается, в том числе, за счет областного бюджета в пределах установленного фонда оплаты труда;

– выплаты за классное руководство могут быть отменены за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине соответствующих функций в порядке ст. 74 Трудового кодекса РФ.

Образовательная организация принимает Положение о классном руководстве по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.17. В лагере с дневным пребыванием детей, создаваемом на базе образовательной организации в качестве временного структурного подразделения, в каникулярное время может реализовываться внеурочная деятельность обучающихся в рамках федеральных государственных образовательных стандартов и дополнительные общеобразовательные программы.

В случае если учителю при этом поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должности «воспитатель», с ним заключается дополнительное соглашение, в котором определяется срок и объем дополнительно выполняемой работы, а также размер дополнительной оплаты за увеличение объема работ из средств, предусмотренных на организацию летней оздоровительной кампании.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

4.2.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2.3. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом педагогическим работникам объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении. Учебную нагрузку, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

4.2.4. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом. Распределение учебной нагрузки производить в соответствии с Положением о распределении учебной нагрузки.

4.2.5. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) только по согласованию с профсоюзным комитетом и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены

преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

4.2.6. Завершать установление учебной нагрузки, ознакомление с ее объемом работников под роспись, до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый 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 об уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее чем за 2 месяца в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ.

4.2.7. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Не уменьшать объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

4.2.9. Выплачивать учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года в соответствии с п. 2.4. приложения № 2 к Приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

1) заработную плату за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

2) заработную плату в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

3) заработную плату, установленную до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

4.2.10. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

4.2.11. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим учителям (преподавателям) на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.12. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст. 136 ТК РФ).

4.2.13. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное

количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П районный коэффициент к заработной плате не включается в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 16.12.2019 № 40-П, дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

4.2.14. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 10 и 25 числа.

Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц в случае, если в настоящем коллективном договоре или локальном нормативном акте определен срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующим за отчетным.

4.2.15. При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель в соответствии со ст. 236 ТК РФ, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

4.2.16. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

4.2.17. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности сохранять педагогическому работнику повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;

возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;

в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения;

В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения действия квалификационной категории.

4.2.18. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы по каждой педагогической должности согласно перечню должностей.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также устанавливается повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно указанному перечню должностей.

(п. 3.5.5. Соглашения между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2023 г.г., п. 3.5.5. Соглашения между администрацией муниципального образования г. Кушва, Управлением (отделом) образования муниципального образования г. Кушва и Кушвинской районной (городской) организацией Профсоюза)

4.2.19. Устанавливать выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), повышенные на 20 процентов оклады (ставки заработной платы) до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Устанавливать данное повышение при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3–5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности в той же организации.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

В случае истечения срока, на который установлено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с настоящим пунктом в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение в соответствии с абзацем 1 настоящего пункта.

4.2.20. Устанавливать работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей, доплату к окладу из средств, заложенных на оплату труда в стоимость путёвки в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области и нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

4.2.21. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, в том числе работу в детских оздоровительных лагерях, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

4.2.22. Освобождать педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее – ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей (*п. 3.2.11 Соглашения между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023 гг. .п. 3.2.11. Соглашения между администрацией муниципального образования г. Кушва, Управлением (отделом) образования муниципального образования г. Кушва и Кушвинской районной (городской) организацией Профсоюза).*

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой регулируется нормативными правовыми актами Свердловской области.

4.3. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 (*п. 3.2.10. и Приложение № 2 Соглашения между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2023 гг., п. ____ Соглашения между администрацией муниципального образования г. Кушва, Управлением (отделом) образования муниципального образования г. Кушва и Кушвинской районной (городской) организацией Профсоюза).*

Раздел 5. Охрана труда и здоровья.

5.1 Работодатель обязуется:

5.1.1 Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в организации (ст. 212 ТК РФ).

5.1.2. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, проводить работу по совершенствованию безопасного труда, предупреждению производственного травматизма и обеспечению соответствующих санитарно-гигиенических условий, профилактике возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

5.1.3. Разработать перечень мероприятия для создания условий, отвечающих требованиям по безопасности труда и согласовать их проведение с первичной профсоюзной организацией. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственных должностных лиц определять в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 3).

5.1.4. Создать совместную комиссию по охране труда администрации и профсоюзной организации на паритетной основе (Приказ Минтруда РФ от 22.09.2021 № 650Н "Об утверждении Примерного положения о Комитете (комиссии) по охране труда).

5.1.5. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда, а также проведения административно-общественного контроля.

5.1.6. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,7 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание организации и не менее 2 % от фонда оплаты труда в соответствии с Отраслевым соглашением.

5.1.7. Создать комиссию по обучению и проверке знаний по охране труда в количестве не менее трех человек из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе (Постановление Правительства РФ от 24.12.2021г. № 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда").

Проводить инструктаж по охране труда под роспись не реже 1 раза в 6 месяцев, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу.

Проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда работников организации не реже 1 раза в 3 года (ст. 212 ТК РФ).

5.1.8. Обеспечивать работников правилами, инструкциями и другими необходимыми для безопасного выполнения должностных обязанностей нормативными и справочными материалами по охране труда.

5.1.9. Обеспечить в соответствии с законодательством проведение вакцинации работников согласно «Календарю профилактических прививок по эпидемическим показаниям» утвержденному приказом Министерства здравоохранения РФ от 21.03.2014 г. №125н.

В установленные сроки за счет средств работодателя обеспечить проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников (до 1 апреля 2021 года - в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным Приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» и Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»).

Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных психиатрических освидетельствований определенной категории работников в соответствии с Приказом

Минздрава России от 20.05.2022 г. № 342н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.1.10. Предоставлять для прохождения диспансеризации работниками не менее 1 дня с сохранением за ними места работы и среднего заработка 1 раз в 3 года, а лицам, достигшим возраста 40 лет – предоставлять 1 день ежегодно;

Предоставить лицам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка с предоставлением работником справки от медицинской организации о прохождении им диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ);

5.1.11. Провести специальную оценку условий труда (далее – СОУТ) на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013г. №426-ФЗ. Проводить СОУТ не реже одного раза в пять лет.

5.1.12. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам СОУТ следующие компенсации:

- сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск в соответствии со статьями 92, 117 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей согласно приложению № 3;

- доплату к окладу в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей согласно приложению № 3.

Устанавливать конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) (ст. 147 ТК РФ), дополнительный отпуск - не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ), продолжительность рабочего времени - не более 36 часов рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) Положением об оплате труда по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

5.1.13. Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимую в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом.

5.1.14. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты - специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. №997н и приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010г. № 777н и согласно приложению № 4.

Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя. Вести карточки бесплатной выдачи средств индивидуальной в соответствии с приказом Минтруда РФ от 29.10.2021г. № 766н.

5.1.15. Обеспечить приобретение и выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. №1122н согласно приложению № 4.

5.1.16. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ.

5.1.17. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

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

5.1.19. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда

предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

5.1.20. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по должности и по видам выполняемых работ с учетом мнения Профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

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

5.1.22. Обеспечивать доступность представителям Профсоюзной организации (уполномоченному по ОТ) для осуществления контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашения по охране труда.

5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия.

5.2.2. Осуществлять постоянный контроль соблюдения трудового законодательства по охране труда и обеспечения безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. Два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

5.2.3. Участвовать в организации обучения работников по охране труда.

5.2.4. Регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда, готовить соответствующие предложения по улучшению условий труда для должностных лиц, ответственных за охрану труда.

5.2.5. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

5.2.6. Принимать участие в подготовке учреждения к новому учебному году и в работе в комиссии по приемке образовательного учреждения.

5.2.7. Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении дополнительных путёвок в санаторий – профилакторий «Юбилейный»

Раздел 6. Социальные гарантии.

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

6.1.2. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах по охране труда они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях (конкурсах) с сохранением среднего заработка.

6.1.3. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты аттестации рабочих мест или карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять работникам при выделении им путёвки в санатории-профилактории дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

Работник может проходить лечение в государственном автономном учреждении Свердловской области «Санаторий-профилакторий «Юбилейный» без прерывания трудовой деятельности, на основании соглашения с работодателем о временной дистанционной работе, организуя учебные занятия в дистанционном режиме, если это не приводит к нарушению образовательного процесса.

6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.3.1. Организовывать культурно- просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения – членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, туристические поездки и т.д.).

6.3.2. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

6.3.3. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

6.3.4. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

6.3.5. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.7. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

6.3.8. Ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о предоставлении частичной компенсации стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам Профсоюза.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Для автономных учреждений (п. 2.1.3. макета соглашения):

В состав наблюдательного совета от работников включается представитель первичной профсоюзной организации (председатель первичной профсоюзной организации).

7.1.2. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

7.1.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

7.1.4. На основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профсоюзной организации (районной (городской) организации Профсоюза).

7.1.5. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации бесплатно необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний, а также предоставлять транспортные средства, средства связи, электронную почту и оргтехнику (*указать, какое конкретно помещение, средства связи и оргтехника, транспортное средство предоставляются, порядок предоставления и пользования*).

7.1.6. Предоставить право представителю профкома участвовать в совещаниях администрации, а также обеспечить представителю профкома свободный доступ к локальным нормативным документам.

7.1.7. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

7.1.8. Устанавливать доплату работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, в размере до 5000 рублей;

до 1500 рублей уполномоченному по охране труда за организацию работы в рамках общественно-государственного управления образовательной организации.

7.1.9. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием профсоюзных органов.

7.1.10. Размещать на сайте образовательной организации материалы первичной профсоюзной организации.

7.1.11. Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

7.1.12. Предоставлять работникам – молодым специалистам - время для участия в мероприятиях, проводимых городской (районной) организацией Профсоюза и Советом молодых педагогов ежемесячно 1 день (в день, установленный городским (районным) отраслевым соглашением). Устанавливать рабочее время работникам – молодым специалистам таким образом, чтобы в указанные дни они были свободны от проведения занятий.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

7.2.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Общероссийского Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

7.2.3. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда), охраны труда, социальному страхованию и других.

7.2.4. Члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашениями, и настоящим коллективным договором(члены выборного органа первичной профсоюзной организации, уполномоченные по охране труда освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора).

7.2.5. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральному соглашениям и настоящему коллективному договору.

7.2.6. В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный орган).

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в образовательном учреждении.

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

7.3.2. Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально - трудовые отношения и вопросы охраны труда.

7.3.3. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами Профсоюза, с привлечением специалистов вышестоящих организаций Профсоюза.

7.3.4. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности представлять их интересы.

7.3.5. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой консультационной, методической, информационной помощи в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

7.3.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой помощи по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

7.3.7. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании материальной помощи членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

7.3.8. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

7.3.9. Доводить до сведения работников и работодателя отдельные нормы действующего трудового законодательства и законодательства по охране труда.

7.3.10. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

7.3.11. Награждать работников - членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

7.3.12. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

Раздел 8. Разрешение трудовых споров.

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

8.3. Работодатель по предложению первичной профсоюзной организации обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

Раздел 9. Заключительные положения.

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

9.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

9.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

9.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

9.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

Первичная профсоюзная организация
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 20
(наименование образовательного учреждения)

Председатель _____

(подпись)

Русина Любовь Витальевна

(Ф.И.О.)

«09» сентября 2020 г.

М.П.

Муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 20
(наименование образовательного учреждения)

Директор _____

(подпись)

Ляпина Татьяна Анатольевна
(Ф.И.О.)

«09» сентября 2020 г.

М.П.



ПРАВИЛА

ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

ДЛЯ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 20

п. Баранчинский
2020 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка МАОУ СОШ № 20 приняты и введены в действие в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы трудовых отношений в МАОУ СОШ № 20 (далее – «Организация», «Работодатель»).

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка призваны регулировать организацию работы всего коллектива работников, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию благоприятных условий труда для работников.

1.4. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются директором МАОУ СОШ № 20 в пределах предоставленных ему прав, определенных законодательством РФ.

1.5. Данный локальный нормативный акт является приложением к Коллективному договору Организации.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА НА РАБОТУ, ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Прием на работу в МАОУ СОШ № 20 производится на основании заключенного трудового договора. Трудовой договор составляется в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя.

2.2. При приеме на работу Работодатель обязан потребовать от поступающего следующие документы:

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства. Либо поступающий на работу может представить заверенные надлежащим образом бумажные документы, которые содержат сведения о всех периодах трудовой деятельности работника;

- паспорт, или иной документ, удостоверяющий личность;

- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

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

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

- справку о наличии (отсутствии) судимости (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики нормативно правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении, выдаваемое поликлиникой по месту жительства (ст. 69 ТК РФ, Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012г "Об образовании в Российской Федерации").

При заключении трудового договора впервые трудовую книжку и уведомление о регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета оформляет работодатель.

Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с места основной работы с указанием должности и графика работы. Сотрудники-совместители, представляют выписку из трудовой книжки, заверенную администрацией по месту основной работы.

2.3. Прием на работу в образовательное учреждение без предъявления перечисленных документов не допускается. Запрещается требовать от Работника при приеме на работу документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.4. В трудовом договоре по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Продолжительность срока испытания, устанавливаемого работнику, составляет до 3-х месяцев.

2.5. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

Фактическое допущение принимаемого на работу к выполнению своих должностных обязанностей директором МАОУ СОШ № 20 считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом (ст. 61 ТК РФ).

Размер должностного оклада указывается в заключенном с Работником трудовом договоре.

2.6. На всех Работников, проработавших у Работодателя свыше 5 дней и принятых по трудовому договору на основную работу, заполняются и ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.7. При поступлении Работника на работу Работодатель обязан:

– знакомить Работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить ему его права и обязанности;

– знакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

– знакомить работников под роспись с должностной инструкцией, приказами по охране труда и пожарной безопасности;

– проводить с работниками инструктажи по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности.

2.8. Постоянный или временный перевод на другую работу по инициативе Работника может осуществляться по его письменному заявлению в следующем порядке:

– оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором указываются все изменения определенных сторонами условий трудового договора;

– на основании дополнительного соглашения издается приказ о переводе работника на другую должность, который объявляется работнику под роспись;

– вносится соответствующая запись в трудовую книжку (о постоянном переводе).

В случаях, предусмотренных действующим законодательством, Работодатель обязан перевести Работника с его письменного согласия на другую работу.

2.9. Перевод Работника на другую постоянную работу и изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе Работодателя осуществляется в случаях и порядке, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

2.10. По соглашению сторон, заключенному в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же Работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы – до выхода этого работника на работу.

2.11. В связи с изменением организационных или технологических условий труда, если определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 Трудового кодекса РФ).

О предстоящих изменениях, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца. При несогласии Работника работать в новых условиях Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у него работу (вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от нее, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

2.12. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников Организации либо несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

2.13. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством, а именно:

- 1) соглашение сторон (пункт 1 части 1 статьи 77 ТК РФ, статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (пункт 2 части 1 статьи 77 ТК РФ, статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (пункт 3 части 1 статьи 77 ТК РФ, статья 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (пункт 5 части 1 статьи 77 ТК РФ);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК РФ, пункт 6 части 1 статьи 77 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 ТК РФ, пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части 3 и 4 статьи 73 ТК РФ, пункт 8 части 1 статьи 77 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть 1 статьи 72.1 ТК РФ, пункт 9 части 1 статьи 77 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (пункт 11 части 1 статьи 77 ТК РФ, статья 84 ТК РФ).

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

2.14. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой Работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. Заявление об увольнении может быть отозвано работником посредством предоставления письменного заявления об отзыве Работодателю лично, по почте, телеграммой или иным способом.

По истечении указанного срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу.

По договоренности между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут в срок, о котором просит Работник.

Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя.

Во всех случаях днем прекращения трудового договора является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом либо трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы, связанные с работой (по письменному заявлению Работника) и произвести с ним окончательный расчет.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель в этот же день направляет работнику заверенные сведения по почте заказным письмом.

Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

2.15. Если день увольнения работника приходится на нерабочий день, то увольнение оформляется Работодателем в ближайший следующий за ним рабочий день.

2.16. Работодатель предупреждает работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности (штата) персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Для этого работнику вручается один экземпляр уведомления об увольнении в связи с сокращением численности (штата), а на втором экземпляре уведомления, который остается в Организации, работник ставит свою подпись. При

отказе работника от получения уведомления и ознакомления с ним, Работодателем составляется акт за подписью не менее двух свидетелей.

Если в день, когда работнику должно быть вручено уведомление об увольнении в связи с сокращением численности (штата), он отсутствует на работе по каким-либо причинам, Работодатель направляет ему указанное уведомление почтовым отправлением (заказным письмом с уведомлением о вручении и описью вложения). Датой получения работником уведомления об увольнении в связи с сокращением численности (штата) считается дата вручения, указанная в бланке уведомления о вручении.

2.17. В день увольнения работник должен сдать находящееся у него имущество, принадлежащее Работодателю и выданное работнику в связи с выполнением возложенных на него трудовых обязанностей. Если работник не сдаст указанное имущество, то Работодатель вправе удержать из причитающихся работнику выплат остаточную стоимость этого имущества (при наличии письменного согласия работника).

2.18. Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в Организации по письменному заявлению работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель предоставляет работникам сведения о трудовой деятельности:

- в период работы не позднее трех рабочих дней;
- при увольнении в последний день работы.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работники имеют право на:

3.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

3.1.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда.

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

3.1.5. На изменение способа получения зарплаты и замену кредитной организации, в которую работодатель будет переводить заработную плату. Об изменении реквизитов для перевода заработной платы Работник обязан сообщить в письменной форме не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

В заявлении Работник должен указать банковские реквизиты счета: полное официальное наименование банка; адрес банка или филиала банка с указанием индекса; БИК; ИНН/КПП; корреспондентский счет; лицевой счет и ФИО получателя.

Если лицевой счет привязан к карте, Работник указывает также номер банковской карты и ФИО держателя карты. Если Работник просит перечислять зарплату на лицевой счет третьего лица, в заявлении нужно указать ФИО лица, которому Работодатель будет производить выплаты, а также точную сумму, если Работник распорядится перечислять только часть зарплаты другому лицу, и платежные реквизиты.

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

3.1.7. Отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128 Трудового кодекса РФ. С согласия непосредственного руководителя Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы и в других случаях, если это не отразится на нормальной работе соответствующего структурного подразделения Организации.

3.1.8. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

3.1.9. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

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

3.1.11. Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.12. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.1.13. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска согласно Коллективному договору.

Работник также пользуется другими правами, предоставленными ему Трудовым кодексом РФ, иными нормативными актами, а также трудовым договором, локальными нормативными актами и соглашениями.

3.2. Работники обязаны:

3.2.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными нормативными актами.

3.2.2. Соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка, своевременно и точно выполнять распоряжения директора МАОУ СОШ №20, использовать свое рабочее время для производительного труда.

3.2.3. Поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте.

3.2.4. Иметь опрятный внешний вид.

3.2.5. Соблюдать порядок хранения документов и материальных ценностей, установленный действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами Организации.

3.2.6. Эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы.

3.2.7. Незамедлительно сообщать непосредственному или вышестоящему руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

3.2.8. Соблюдать требования техники безопасности, нормы, правила и инструкции по охране труда, производственную санитарную, правила противопожарной безопасности;

3.2.9. Выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

3.3. Перечень других трудовых обязанностей работников определяется действующим законодательством, трудовыми договорами, должностными инструкциями, а также локальными нормативными актами Работодателя.

3.4. Все работники школы обязаны:

3.4.1. Систематически повышать свою деловую квалификацию;

3.4.2. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда, пользоваться выданными средствами индивидуальной защиты;

3.4.3. Вести себя достойно на работе, в общественных местах, соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и вежливым с родителями и членами коллектива школы;

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

3.5. Педагогические работники общеобразовательного учреждения несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков, внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых общеобразовательным учреждением. Обо всех случаях травматизма обучающихся работники общеобразовательного учреждения обязаны немедленно сообщить администрации.

3.6. Приказом директора общеобразовательного учреждения в дополнение к учебной работе на учителей может быть возложено классное руководство, заведование учебными кабинетами, учебно-опытными участками, выполнение обязанностей мастера учебных мастерских, организация трудового обучения, а также выполнение других образовательных функций.

3.7. Учитель обязан:

3.7.1. Со звонком начать урок и со звонком окончить, не допускается бесполезной траты учебного времени;

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

3.7.3. Независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся;

3.7.4. К первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы;

3.7.5. Безусловно, выполнять распоряжения администрации в точный срок;

3.7.6. Выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.

3.8. Классный руководитель обязан:

3.8.1. В соответствии с расписанием, планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы.

3.8.2. Составлять планы воспитательной работы один раз в год;

3.8.3. Заниматься с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводить периодически, но не менее 4 раз за учебный год, классные родительские собрания;

3.8.4. Один раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках учащихся.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право:

4.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены действующим трудовым законодательством РФ.

4.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

4.1.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

4.1.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.

4.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

4.1.6. Принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан:

4.2.1. Соблюдать законодательство о труде, локальные нормативные акты, условия трудовых договоров.

4.2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

4.2.3. Правильно организовывать труд работников на закрепленных за ними рабочих местах, обеспечив необходимыми принадлежностями и оргтехникой, создавая здоровые и безопасные условия труда, соответствующие правилам по охране труда (гигиены труда, технике безопасности, санитарным нормам, противопожарным правилам).

4.2.4. Обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины.

4.2.5. Соблюдать оговоренные в трудовом договоре условия оплаты труда, выплачивать заработную плату в установленные сроки: за первые полмесяца – 25 числа

этого месяца; за вторые полмесяца – 10 числа следующего месяца. Выплачивать заработную плату новым работникам за первый месяц работы в компании 25-го и 10-го числа пропорционально отработанному времени. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.2.6. Обеспечивать проведение профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников.

4.2.7. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

4.2.8. Обеспечивать надлежащее содержание помещений, освещения, вентиляции, оборудования, создавать нормальные условия для хранения одежды работников.

4.2.9. Контролировать соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности, санитарии и гигиене труда, противопожарной безопасности.

4.2.10. Обеспечивать своевременное предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков всем работникам Организации в соответствии с графиками отпусков.

4.2.11. Предоставлять работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в порядке и на условиях, предусмотренных Положением об отпусках.

4.2.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников (обязательное пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование) в порядке, установленном федеральными законами.

4.2.13. Осуществлять обработку, хранение и передачу персональных данных работников в строгом соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

4.2.14. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством.

4.2.15. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В МАОУ СОШ № 20 устанавливается следующий режим работы:

5.1.1. Шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье:

- 18 часов в неделю для педагогов дополнительного образования;

- 20 часов в неделю для учителя-логопеда;

- 30 часов в неделю для воспитателя;

- 36 часов в неделю для педагогов-психологов, социальных педагогов, педагогов-организаторов, преподавателя-организатора ОБЖ допризывной подготовки.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего дня административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего персонала определяется из расчета 40 - часовой шестидневной рабочей недели для мужчин и из расчета 36 – часовой шестидневной рабочей недели для женщин в соответствии с графиком учета рабочего времени.

5.1.2. Для специалиста по кадрам, делопроизводителя, специалиста по охране труда устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) с 40 - часовой рабочей неделей для мужчин и 36 – часовой рабочей неделей для женщин в соответствии с графиком учета рабочего времени.

5.1.3. Продолжительность рабочего дня для сторожа определяется из расчета 40 - часовой рабочей недели для мужчин и из расчета 36 – часовой рабочей недели для женщин с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Чередование рабочих и нерабочих дней: 2 дня - рабочих; следующие 2 дня – выходные. Время начала работы, время окончания рабочего дня и обеденный перерыв, который включается в

рабочее время, устанавливается в соответствии с утвержденным графиком учета рабочего времени.

В графике работы указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи работников. Графики работы утверждаются директором МАОУ СОШ №20 и ознакомливаются работником под подпись не позже, чем за один месяц до их введения в действие.

5.1.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I или II группы, устанавливается 35 часов в неделю.

5.1.5. Для работающих в МАОУ СОШ №20 по совместительству продолжительность рабочего времени не может превышать четырех часов в день и не более 16 часов в неделю.

5.2. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 (один) час.

При совпадении выходного и праздничного дней отдых переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.3. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются:

5.3.1. Работникам МАОУ СОШ №20 с сохранением места работы и среднего заработка впервые после приема на работу - по истечению шести месяцев непрерывной работы. По соглашению сторон трудового договора оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (согласно ст.122 ТК РФ). Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором школы с учетом пожеланий работников, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у Работодателя (согласно графику отпусков). Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

5.3.2. Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.3.3. Остальным работникам МАОУ СОШ №20 ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется на 28 календарных дней, если другое не предусмотрено законом.

5.3.4. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в количестве 30 календарных дней.

5.3.5. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отпуск не может быть предоставлен работнику только на выходные дни, т.е. на субботу-воскресенье.

5.3.6. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

– женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

– работникам в возрасте до восемнадцати лет;

– работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.3.7. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

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

5.3.9. По письменному заявлению работника, согласованному с директором МАОУ СОШ №20, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен по желанию Работника на другое время, если это не отразится на нормальном ходе работы образовательного учреждения.

5.3.10. Если работник планирует взять ежегодный оплачиваемый отпуск (часть отпуска) вне графика отпусков, то он должен подать заявление о предоставлении такого отпуска не позднее чем за 4 (четыре) календарных дня до предполагаемой даты начала отпуска.

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

5.3.12. Работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6. ОРГАНИЗАЦИЯ И РЕЖИМ РАБОТЫ

6.1. МАОУ СОШ №20 работает в две смены:

1-я смена – начало в 8.10.

2-я смена – начало в 13.30.

6.2. Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

6.3. Дежурства во внерабочее время допускается в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

6.4. Расписание занятий составляется диспетчером по составлению расписания исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

6.5. Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного педагога. График дежурств составляется на месяц и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным органом.

6.6. 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, методической работе и общественно - полезному труду в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

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

6.8. Общие собрания, заседания педагогического совета, и занятия внутришкольных объединений, совещания не должны продолжаться более 2 часов,

родительские собрания - полутора часов, собрания школьников - одного часа, занятия кружков, секций - от 45 минут до полутора часов.

6.9. Администрации 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 ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6.10. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

6.10.1. Изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы.

6.10.2. Отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними.

6.10.3. Удалять учащегося с уроков.

6.10.4. Курить в помещениях школы.

6.11. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках по согласованию с администрацией школы. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается только директору и его заместителям в исключительных случаях. Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

6.12. В помещениях школы запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;

- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

7. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

7.1. Заработная плата выплачивается Работнику путем перечисления на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата работников состоит из двух частей:

- должностной оклад или ставка, установленные в соответствии со штатным расписанием и оплата за квалификационную категорию, зафиксированные в трудовом договоре;

- дополнительная часть заработной платы начисляется по результатам трудовой деятельности работника в отчетном периоде и выплачивается в виде премий. Порядок и периодичность начисления премий устанавливается Положением о стимулировании работников МАОУ СОШ №20.

7.2. Согласно Положению о стимулировании работников МАОУ СОШ №20, работнику может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства из планового фонда оплаты труда. Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом директора на основании письменного заявления работника.

7.3. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц посредством перечисления денежных средств на банковский счет работника. За первую половину месяца зарплата выплачивается 25-го числа текущего месяца пропорционально отработанному времени, за вторую половину месяца – 10-го числа месяца, следующего за расчетным согласно отработанному времени.

7.4. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме (посредством выдачи расчетного листка), извещать каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

7.6. 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 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

7.7. Перечисление пособия по беременности и родам, единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребенком до полутора лет осуществляется на карту национальной платежной системы «Мир».

8. ПОощРЕНИЕ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения применяются следующие поощрения;

- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;
- выдача премии;
- награждение почетными грамотами;

8.2. За особые заслуги работники общеобразовательного учреждения представляются в вышестоящие органы для награждения правительственными наградами, установленными для работников народного образования, и присвоения почетных званий.

8.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

8.4. При применении морального и материального поощрения, при предоставлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива, совета общеобразовательного учреждения.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. Работники МАОУ СОШ № 20 несут ответственность за совершение дисциплинарных проступков, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по своей вине возложенных на них трудовых обязанностей.

9.2. За нарушение трудовой дисциплины Работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

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

9.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом ДООУ или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул без уважительных причин, появление на работе в нетрезвом состоянии. Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в течение рабочего дня.

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

9.4. До применения дисциплинарного взыскания от работника должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

9.5. Дисциплинарные взыскания применяются непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

9.6. Взыскания применяются не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушения трудовой дисциплины, не считая времени болезни или отпуска работника дошкольного образовательного учреждения.

9.7. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев с момента обнаружения нарушения трудовой дисциплины.

9.8. Взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать конкретное указание на нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается взыскание. Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания. К приказу должны быть приложены объяснения работника, акты, справки, подтверждающие факт дисциплинарного взыскания и виновность конкретного работника.

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

9.10. При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

9.11. 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.

9.12. В период действия дисциплинарного взыскания к Работнику не применяются действующие в Организации меры поощрения.

10. МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ. ЛИЧНАЯ ГИГИЕНА

10.1. Работники проходят профилактические медицинские осмотры и соблюдают личную гигиену в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами.

10.2. Работодатель обеспечивает:

10.2.1. Выполнение требований Санитарных правил и норм всеми работниками школы.

10.2.2. Прием на работу лиц, имеющих допуск по состоянию здоровья, прошедших профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию.

10.2.3. Наличие личных медицинских книжек на каждого работника дошкольного образовательного учреждения.

10.2.4. Своевременное прохождение периодических медицинских обследований всеми работниками.

10.2.5. Условия труда работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, санитарными правилами и гигиеническими нормативами.

11. ДИСПАНСЕРИЗАЦИЯ

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

Работник получает право пройти диспансеризацию в том году, когда его возраст будет кратным трем. Возраст определяют по году рождения.

11.2. Работники, достигшие предпенсионного возраста, и работники – получатели пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в

порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

11.3. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления.

11.4. Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день, когда его освободили от работы. Таким документом может быть справка из поликлиники.

Если Работник не представит справку, Работодатель вправе привлечь Работника к дисциплинарной ответственности в порядке, который содержит раздел 9 настоящих Правил.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, согласовываются с профсоюзной организацией и утверждаются (либо вводится в действие) приказом директора МАОУ СОШ №20.

12.2. Работники знакомятся с Правилами до подписания трудового договора под подпись в Листе ознакомления работников с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к Правилам), который является неотъемлемой частью Правил.

12.3. Изменения и дополнения к Правилам внутреннего трудового распорядка принимаются в порядке, предусмотренном для принятия Правил внутреннего трудового распорядка. Обо всех изменениях в Правилах внутреннего трудового распорядка сообщается всем работникам школы.

12.4. После принятия Правил (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора МАОУ СОШ № 20
от 09 января 2019 года №2
«Об утверждении Положения
об оплате труда работников
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной
школы № 20» и «Положения о
стимулировании работников
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 20

ПОЛОЖЕНИЕ
«Об оплате труда работников Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 20»

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20, в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Кушвинского городского округа.

2. Заработная плата работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими системами оплаты труда. Система оплаты труда в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы № 20 устанавливается на основе настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20.

3. Фонд оплаты труда в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 20 формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой автономным муниципальным организациям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Проект штатного расписания Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 составляется на основе приложения № 10 Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Кушвинского городского округа», утвержденного Постановлением

администрации Кушвинского городского округа от 26.06.2017 г. № 807, и утверждается штатное расписание руководителем Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 после согласования с Управлением образования Кушвинского городского округа и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №20 в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 определены в соответствии с Уставом Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №20 и соответствуют Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 г. № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).

Глава 2. Условия определения оплаты труда

6. Оплата труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;

8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников муниципальных организаций;

9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20.

7. При определении размера оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 учитываются следующие условия

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников муниципальной организации на основании: Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (Зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2016 N 42388); Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2016 г. №755 «О внесении изменения в приложение N 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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.»;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации, утвержденной приказом директора Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

8. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации месячная заработная плата работника МАОУ СОШ №20, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ. Таким образом, минимальный размер оплаты труда для работников определяется пропорционально времени (либо нормам труда, если работник получает

заработную плату за выполнение объемных показателей), проработанному им в данном периоде.

Для работника, который отработал меньше установленной нормы рабочего времени, месячная заработная плата и минимальный размер оплаты труда определяется пропорционально времени, проработанному им в данном месяце. Данное правило распространяется и при работе на условиях совместительства.

В силу ст.97 Трудового кодекса Российской Федерации, к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени руководитель учреждения может привлекать работника для сверхурочной работы (ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации), если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.101 Трудового кодекса Российской Федерации). Таким образом, продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю и все доплаты до МРОТ должны входить в это время, и если она превышает установленные нормы, то работодатель обязан производить доплаты (ст.152 Трудового кодекса Российской Федерации и т.д.).

Доплата до МРОТ не индексируется при индексации заработной платы.

Заработная плата работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации».

9. Изменение оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 производится:

1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

10. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства РФ.

11. Руководитель Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20:

1) делегирует специалисту по кадрам проверку документов об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением,

2) определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с настоящим Положением;

3) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки

работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 20 помимо своей основной работы, а также штатное расписание муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20;

4) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20

12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 20 педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Преподавательская работа в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 20 для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

14. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе №20, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других муниципальных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых данная муниципальная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников образовательных организаций

15. Оплата труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего

положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

16. Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 20 в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

18. Приведенные в настоящем Положении размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются минимальными. Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №20 имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 20 имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения, исходя из объемов имеющегося финансирования.

19. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в муниципальных организациях, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа). Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в муниципальных организациях, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

20. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на

других условиях, определенных трудовым договором.

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

21. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Порядок определения оплаты труда педагогических работников

22. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

23. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников установлены в Приложении №3 к настоящему Положению.

24. Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию в соответствии с порядком, установленным Министерством образования и науки Российской Федерации, устанавливается повышение размера оклада (должностного оклада) за квалификационную категорию, за соответствие занимаемой должности в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – 25%;

- работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, – 20%;

- работникам, указанным в пункте 3.5.6 Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015- 2017 г.г. - **молодым специалистам**, в размере 20 % к должностному окладу сроком на два года;

- 4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, – 10%.

Повышение размера оклада (должностного оклада) за квалификационную категорию устанавливается по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины) со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией и не применяется со дня истечения срока действия квалификационной категории за исключением случаев,

предусмотренных «Соглашением на 2015-2017 годы Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ», трехсторонним Соглашением между администрацией Кушвинского городского округа, Управления образования КГО и городской организацией Профсоюза.

Работникам, совмещающим педагогические должности, по решению соответствующей аттестационной комиссии повышение размера оклада (должностного оклада) за квалификационную категорию, выплачиваемый по одной педагогической должности, распространяется на другие педагогические должности в случае совпадения профилей работы и должностных обязанностей, предусмотренных «Соглашением на 2015-2017 годы Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ»:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты в соответствии с абз.2 п. 3.5.4.Соглашения
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности.

25. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

26. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главой 5 настоящего положения и согласно «Положению о стимулировании работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №20».

Порядок определения оплаты труда работников учебно – вспомогательного персонала и служащих

27. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности учебно – вспомогательного персонала и должности служащих (далее - служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

28. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно – вспомогательного персонала установлены в приложении №2 к настоящему Положению, по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в приложении №5 к настоящему Положению.

29. С учетом условий и результатов труда работникам учебно – вспомогательного персонала и служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главой 5 настоящего Положения и согласно «Положению о стимулировании работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №20».

Порядок определения оплаты труда работников, занимающих должность руководителей структурных подразделений

30. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей руководителей структурных подразделений определены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

31. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений (заведующий библиотекой) установлены в приложении №4 к настоящему Положению.

32. С учетом условий и результатов труда работникам, занимающим должности руководителей структурных подразделений (заведующий библиотекой), устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главой 5 настоящего Положения и согласно «Положению о стимулировании работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №20».

Порядок определения оплаты труда работников культуры

33. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии государственных организаций (далее - работники культуры, искусства и

кинематографии) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» и от 14.03.2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

34. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии установлены в приложении № 6 к настоящему Положению.

35. Повышение размера оклада (должностного оклада) за квалификационную категорию устанавливается работникам культуры образовательного учреждения, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:
работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 25%;
работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 20%.

36. С учетом условий и результатов труда работникам культуры, искусства и кинематографии государственных организаций устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главой 5 настоящего Положения и согласно «Положению о стимулировании работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №20».

Порядок определения оплаты труда общеотраслевых профессий рабочих.

37. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

38. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложении № 7 к настоящему Положению.

39. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главой 5 настоящего Положения и согласно «Положению о стимулировании работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №20».

Глава 4. Условия оплаты труда руководителя муниципальной организации, его заместителей

40. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

41. Оплата труда руководителя Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20, его заместителей включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

42. Размер должностного оклада руководителя Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 устанавливается в порядке, утвержденном постановлением администрации Кушвинского городского округа от 21.06.2017 г. № 785 «Об утверждении Порядка установления размера должностного оклада руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Кушвинского городского округа», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципальной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных организаций и определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

43. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и заместителей Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется Управлением образования Кушвинского городского округа в размере, не превышающем размера, который установлен постановлением администрации Кушвинского городского округа от 18.01.2017г. № 20 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и муниципальных предприятий Кушвинского городского округа и порядке размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате указанных лиц и представления указанными лицами данной информации».

Определение среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской

Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

44. Должностные оклады заместителей руководителя Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 устанавливаются работодателем в следующих размерах от должностного оклада руководителя Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20, установленного в соответствии с пунктом 42 настоящего Положения:

- заместитель директора (учебно – воспитательная работа) - 90 %;
- заместитель директора (воспитательная работа) – 90 %;
- заместитель директора (административно – хозяйственная работа) - 90 %.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 устанавливается в соответствии с локальным актом Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20, принятым руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20.

45. Руководителю, заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

для руководителя – Управлением образования Кушвинского городского округа;

для заместителей руководителя - коллективным договором, локальным нормативным актом Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20, трудовым договором.

46. Стимулирование руководителя Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20, на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных организаций, утвержденного приказом Управления образования Кушвинского городского округа (далее - Положение о стимулировании руководителей муниципальных организаций).

47. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы №20

осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №20 является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

48. Заместителям руководителя Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главой 5 настоящего Положения и согласно «Положению о стимулировании работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №20».

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 принимается руководителем Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №20.

Глава 5. Компенсационные выплаты

49. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

50. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20, утвержденного на соответствующий финансовый год.

51. Для работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда на

должностях дворника, водителя, уборщика служебных помещений (туалет), повара, кухонного рабочего выплачивается не менее 4% должностного оклада, ставки заработной платы по результатам СОУТ.

52. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

53. Всем работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 г. № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

54. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

55. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

56. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации.

Размеры доплат:

1. За проверку письменных работ

№ п/п	Перечень категорий педагогических работников	Размер доплаты
1.	Учителям 1-4-х классов по: - русскому языку, математике, иностранному языку	5 %
2.	Учителям по: - русскому языку и литературе -математике (алгебре, геометрии), иностранному языку, физике, химии, биологии, черчению.	10 % 5 %

2. За заведование кабинетами, учебными мастерскими – до 1000 рублей.

3. За выполнение функций классного руководства – 1 500 рублей. Расчет производится из наполняемости класса согласно статистического отчета формы ОО-1 на 01 сентября текущего года, но не более нормы наполняемости 20 учеников, 12 учеников - в классах коррекции, если наполняемость в классе меньше нормы, то нормативная стоимость пропорционально уменьшается количеству учащихся.

4. За другие виды работ:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в абсолютном размере
1.	Педагогическим работникам за выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы)	до 2 000 рублей
2.	Педагогическим работникам за руководство школьными и (или) городскими предметными, цикловыми и методическими комиссиями и кафедрами;	до 2 000 рублей
3.	Педагогическим работникам за проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации	до 5 000 рублей
4.	Педагогическим работникам за заведование творческими (рабочими) группами	до 2 000 рублей
5.	Педагогическим работникам за подготовку и проведение государственной итоговой аттестации	до 5 000 рублей
6.	Рабочим и служащим за увеличение объема работ; расширение зоны обслуживания.	до 3 000 рублей
7.	Ответственному за организацию горячего питания школьников	до 5 000 рублей
8.	Уполномоченному по охране труда.	до 1500 рублей;
9.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию.	до 1000 рублей

10.	Педагогическим работникам за деятельность в качестве председателя профсоюзной организации.	до 5000 рублей
11.	Ответственному за безопасность дорожного движения (специалисту по безопасности дорожного движения, механику).	до 4000 рублей

5. Педагогическим работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты в следующих размерах и случаях:

1) 15 процентов - за работу в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

2) 20 процентов - за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании заключения клинико-экспертной комиссии лечебно-профилактического учреждения (больницы, поликлиники, диспансера).

57. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов должностного оклада заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части должностного оклада заработной платы за час работы определяется путем деления должностного оклада заработной платы работника на месячное количество рабочих часов в текущем месяце в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

58. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

59. Уроки временно отсутствующих учителей должны замещаться учителями той же специальности, которым за дополнительно проведенное количество часов по этому предмету производится почасовая оплата.

В исключительных случаях, когда такую замену осуществить невозможно, может иметь место замещение отсутствующих педагогов учителями других предметов, которые во временно свободные часы могут пройти программу по своему предмету вперед, чтобы затем в счет учебных часов по предмету замещавшего учителя отсутствующий мог восполнить пропущенную программу уже по своему предмету. Оплата труда учителей при таком замещении будет производиться следующим образом:

- учитель, замещавший отсутствующего учителя и проводивший занятия по своему предмету вперед, дополнительную плату в этот период не получает,

поскольку он передает свои проведенные учебные часы вернувшемуся учителю, за ним будет сохраняться заработная плата, установленная при тарификации;

- отсутствующему учителю, который проведет уроки по своему предмету по своему расписанию и по расписанию замещавшего его учителя, кроме заработной платы, установленной при тарификации, должна производиться почасовая оплата за часы, проведенные сверх нагрузки, установленной при тарификации.

60. Размеры доплат и порядок их установления определяются Муниципальным автономным общеобразовательным учреждением средней общеобразовательной школой № 20 самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20, утвержденном руководителем муниципальной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

61. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

62. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Муниципальным автономным общеобразовательным учреждением средней общеобразовательной школой № 20, Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №20 вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

63. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 20 показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Муниципальным автономным общеобразовательным учреждением средней общеобразовательной школой № 20 на оплату труда работников.

64. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

65. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

66. Размер выплат стимулирующего характера определяется Муниципальным автономным общеобразовательным учреждением средней общеобразовательной школой № 20 с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

67. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

68. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 20. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет разрабатывается образовательной организацией, в соответствии с общими требованиями к установлению порядка исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет, утвержденными Управлением образования Кушвинского городского округа.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20.

Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

69. В целях поощрения работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя муниципальной организации применяется единовременное премирование работников муниципальных организаций.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20, принятым

руководителем Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20.

70. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20, принятым руководителем Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Для принятия работодателем решения о выплате материальной помощи работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №20, работодателю предоставляется расчет планового фонда оплаты труда Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №20, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи.

Для принятия работодателем (представителем работодателя) решения о выплате материальной помощи руководителю Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20, работодателю (представителю работодателя) предоставляется расчет планового фонда оплаты труда Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи.

Расчет планового фонда оплаты труда Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи, производится Муниципальным казенным учреждением «Ресурсный центр» и представляется работодателю (представителю работодателя) по его письменному запросу в течение 3-х рабочих дней с момента поступления запроса.

Обсуждено и принято на общем собрании работников МАОУ СОШ № 20
Протокол №5 от 21.11.2018г.

Перечень

должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы №20, в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Кушвинского городского округа, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа)

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала:
секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения.
2. Должности педагогических работников.
3. Должности руководителей структурных подразделений:
заведующий хозяйством; заведующий библиотекой, заведующий столовой.
4. Должности служащих (в том числе: по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», «ведущий»):
лаборант, техник-программист, механик, специалист по охране труда и технике безопасности, инженер по ремонту, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, специалист по кадрам.
5. Должности работников культуры, искусства и кинематографии:
Библиотекарь.
6. Должности медицинских и фармацевтических работников:
Фельдшер.

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	13 117,50

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Должностной оклад, ставки заработной платы, рублей
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; Педагог-организатор; социальный педагог;	13 870,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель Педагог-психолог	14 600,00
4 квалификационный уровень	Учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	12 224,00

Примечание.

При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №20, в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Кушвинского городского округа, предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Министерством образования и науки Российской Федерации.

**Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей
структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом	22 688,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	9 256,00
3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой заведующий столовой	15 130,00

Примечание.

При установлении размеров должностных окладов локальным актом Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №20, в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Кушвинского городского округа, предусматривается их повышение за соответствие занимаемой должности руководителям структурных подразделений по итогам аттестации, в соответствии с порядком, установленным Управлением образования Кушвинского городского округа.

**Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности
служащих»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	9 668,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Лаборант	12 230,00
4 квалификационный уровень	Механик	13 520,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Специалист по охране труда; инженер-электроник; специалист по кадрам	13 117,50

Приложение № 6
к Положению «Об оплате труда
работников Муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения средней
общеобразовательной школы №20»

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников
культуры, искусства и кинематографии**

Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь	12 085,00

**Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий
рабочих**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Гардеробщик; дворник; уборщик служебных помещений. Сторож (вахтер); Кладовщик; кухонный рабочий	6 670,00 8 320,00
2 квалификационный уровень	Повар	8 930,00
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; повар	7 030,00
2 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	17 955,00

**Профессиональные квалификационные группы «Среднемедицинский и
фармацевтический персонал»**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, рублей
1	2	3
5 квалификационный уровень	Фельдшер	10 600,00

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора МАОУ СОШ № 20
от 29 мая 2019 г № 76
«О внесении изменений
в Положение об
оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 20»

ИЗМЕНЕНИЯ
в Положение об оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 20

1. Приложения №1,2,4 изложить в следующей редакции

Приложение № 1
к Положению «Об оплате труда
работников Муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения средней
общеобразовательной школы №20»

Перечень

должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы №20, в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Кушвинского городского округа, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа)

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала:
секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения, вожатый.
2. Должности педагогических работников.
3. Должности руководителей структурных подразделений:
заведующий хозяйством; заведующий библиотекой, заведующий столовой, начальник лагеря.
4. Должности служащих (в том числе: по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», «ведущий»):
лаборант, техник-программист, механик, специалист по охране труда и технике безопасности, инженер по ремонту, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, специалист по кадрам.
5. Должности работников культуры, искусства и кинематографии:
Библиотекарь.
6. Должности медицинских и фармацевтических работников:
Фельдшер.

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Вожатый	6 922,00
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	13 117,50

**Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей
структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением, начальник лагеря	22 688,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	9 256,00
3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой, заведующий столовой, заведующий производством (шеф – повар)	15 130,00

Примечание.

При установлении размеров должностных окладов локальным актом Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №20, в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Кушвинского городского округа, предусматривается их повышение за соответствие занимаемой должности руководителям структурных подразделений по итогам аттестации, в соответствии с порядком, установленным Управлением образования Кушвинского городского округа.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора МАОУ СОШ № 20
от 26 ноября 2019 г № 126/1
«О внесении изменений
в Положение об
оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 20»

ИЗМЕНЕНИЯ
в Положение об оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 20

1. Изложить подпункт 2 пункта 7 Главы 2. Условия определения в следующей редакции:

"2) нормальная продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю (мужчины); сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю; занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю; педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), и на основании: Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (Зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2016 N 42388); Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2016 г №755 «О внесении изменения в приложение N 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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.».

Сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю для женщин, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе, а также предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы» (ст.263.1 ТК РФ).”

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора МАОУ СОШ № 20
от 31 декабря 2019 г. № 151
«О внесении изменений
в Положение об
оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 20»

ИЗМЕНЕНИЯ
в Положение об оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 20

2. Изложить пункты 52, 53, 54, 55 Главы 5. Компенсационные выплаты в следующей редакции:

“52. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Доплаты за работу в ночное время, сверхурочные часы, оплата работы в выходные дни и праздничные дни начисляются сверх регионального МРОТ.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

53. Всем работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 г. № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР». Районный коэффициент не должен включаться в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

54. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

55. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон (ст.151 Трудового кодекса Российской Федерации) в пределах фонда оплаты труда.”

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора МАОУ СОШ № 20
от 31 января 2020 г № 29/1
«О внесении изменений
в Положение об
оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 20»

ИЗМЕНЕНИЯ
в Положение об оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 20

1. Пп.3 п.56 Главы 5. Компенсационные выплаты изложить в следующей редакции

1. За выполнение функций классного руководства в размере 100 рублей в расчете на одного обучающегося в общеобразовательных классах, 150 рублей в расчете на одного обучающегося в классах коррекционно - развивающего обучения и специальных коррекционных классах. Расчет компенсационной выплаты производится в соответствии с количеством обучающихся каждого класса согласно статистическому отчету формы ОО-1 на 01 сентября каждого нового учебного года.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора МАОУ СОШ № 20
от 31 июля 2020 г № 146
«О внесении изменений
в Положение об
оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 20»

ИЗМЕНЕНИЯ
в Положение об оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 20

1. Внести в Положение “Об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №20” изменения, изменив приложения №1-7 Положения “Об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №20” в новой редакции

Приложение № 1
к Положению «Об оплате труда
работников Муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения средней
общеобразовательной школы №20»

Перечень

должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы №20, в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Кушвинского городского округа, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа)

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала:
секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения.
2. Должности педагогических работников.
3. Должности руководителей структурных подразделений:
заведующий библиотекой,
шеф-повар,
заведующий столовой,
заведующий структурным подразделением, отделом.
4. Должности служащих (в том числе: по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», «ведущий»):
лаборант, техник-лаборант, механик, специалист по охране труда, инженер-программист, инженер-электроник, специалист по кадрам, документовед.
5. Должности работников культуры, искусства и кинематографии:
Библиотекарь.

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Должностной оклад, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	вожатый; секретарь учебной части	10 084,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения	10 945,00

**Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Должностной оклад, рублей
1	2	3
1 квалификационный уровень	старший вожатый	12 224,00
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	13 870,00
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	14 600,00
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	12 224,00

Примечание.

При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом муниципальной организации, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Кушвинского городского округа, предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Министерством образования и науки Российской Федерации.

**Профессиональная квалификационная группа должностей
руководителей структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник, начальник лагеря) структурным подразделением: отделом	23 664,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой, заведующий столовой, шеф-повар	12 624,00

Примечание.

При установлении размеров должностных окладов локальным актом муниципальной организации, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Кушвинского городского округа, предусматривается их повышение за соответствие занимаемой должности руководителям структурных подразделений по итогам аттестации, в соответствии с порядком, установленным Управлением образования Кушвинского городского округа.

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	10084,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	лаборант; техник-лаборант	10205, 00
4 квалификационный уровень	механик	11281,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	специалист по охране труда; инженер-программист; инженер-электроник ; специалист по кадрам; документовед.	10945,00

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников
культуры, искусства и кинематографии**

Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
библиотекарь	10084,00

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	6 957,00
	кладовщик; кухонный рабочий	8 678,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	7 332,00
2 квалификационный уровень	повар	10357,00
	водитель автомобиля	18727,00
4 квалификационный уровень	оператор котельной	11281,00

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора МАОУ СОШ № 20
от 01 сентября 2020 г
№ 172/1
«О внесении изменений
в Положение о
стимулировании работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 20»

ИЗМЕНЕНИЯ
в Положение о стимулировании работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 20

1. В п.3.4. раздела 3 «Критерии оценки эффективности деятельности работников МАОУ СОШ № 20» добавить критерии стимулирования следующих работников:

3.4.23. Критерии стимулирования старшего вожатого.

№ п/п	Критерии деятельности	Оценочные индикаторы	Балл
1	Инициирование проведения культурно – досуговых и спортивных мероприятий	Систематически, с указанием конкретных мероприятий	2
2	Эффективность участия в смотрах, конкурсах, конференциях и др. мероприятиях различного уровня	Муниципальный, региональный, областной, всероссийский уровень	2
		Поселковый, школьный уровень	1
3	Организация деятельности школьного самоуправления обучающихся.	Участие в работе Парламента МАОУ СОШ № 20	2
4	Организация досуга с учащимися в каникулярное время. Доля обучающихся, охваченных разнообразными формами занятости в каникулярный период	Более 50%	2
		30 – 49 %	1
5	Организация, проведение и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей	Организация и проведение	2
		Участие	1
6	Внедрение в воспитательный процесс системы социального партнерства	Организация и проведение совместных мероприятий с учреждениями дополнительного образования, учреждений культуры и спорта.	2
7	Выступления на педагогических советах, кафедре воспитания; участие в семинарах, конференциях воспитательного направления.	Муниципальный уровень и выше	2
		Школьный уровень	1
8	Работа с сайтом образовательного учреждения.	Размещение информации о реализованных проектах	2
9	Представление отчетности, связанной с курируемыми направлениями деятельности	В соответствии с графиками и требованиями	2
10	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогов, обучающихся	Отсутствие	2

Максимальное количество баллов	20
---------------------------------------	----

Размер премирования на 1,00 ставку устанавливается в следующем порядке:
85% - 100% баллов от максимально возможного - устанавливается премия в размере 1800 рублей;

70 - 84% баллов от максимально возможного - устанавливается премия в размере 1500 руб.;

60 - 69% баллов от максимально возможного - устанавливается премия в размере 1200 руб.;

50 -59% баллов от максимально возможного - устанавливается премия в размере 900 руб.

Ниже 50% баллов от максимально возможного - премия не устанавливается

3.4.24. Критерии стимулирования шеф-повара.

№ п.п.	Показатель	Баллы
1	Ведение, содержание и представление документации по продуктам питания своевременно и в надлежащем порядке.	1
2	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние столовой	1
3	Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи	1
4	Своевременное предоставления заявок заместителю директора на приобретение оборудования, инвентаря, моющих средств	1
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1
6	Обеспечение строгого соблюдения правил техники безопасности и охраны труда	1
7	Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины	1
8	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	1
9	Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения быстро портящихся продуктов питания	1
10	Отсутствие замечаний по приему продуктов питания и наличию установленной документации	1
	Максимальное количество	10 баллов

Размер премирования на 1,0 ставку устанавливается в следующем порядке:

75-100% баллов от максимально возможного – устанавливается премия в размере до **4 400,00 рублей**;

50-74% баллов от максимально возможного – устанавливается премия в размере до **3 500, 00 рублей**;

Менее 50% баллов от максимально возможного – премия не устанавливается.

3.4.25. Критерии стимулирования секретаря учебной части, документоведа

№ п.п.	Критерии деятельности	Оценочные индикаторы	Баллы
1	Работа с документацией, обеспечивающая функционирование в различных направлениях	-в соответствии с требованиями	2
2	Предоставление информации в сторонние организации	- своевременность, полнота, правильность	2

3	Ведение номенклатурных дел, их систематизация	- на высоком уровне - на достаточном уровне	2 1
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка отчетов, нормативных документов, программ)	- в соответствии с графиками и требованиями (с указанием срока и документа)	2
	Максимальное количество		8 баллов

Размер премирования на 1,0 ставку устанавливается в следующем порядке:

75-100% баллов от максимально возможного – устанавливается премия в размере до **2 540,00 рублей**;

50-74% баллов от максимально возможного – устанавливается премия в размере до **2 400, 00 рублей**;

Менее 50% баллов от максимально возможного – премия не устанавливается.

3.4.26. Критерии стимулирования инженера - программиста

№ п.п.	Критерии деятельности	Оценочные индикаторы	Баллы
1	Обеспечение рациональной технической эксплуатации, бесперебойной работы компьютерного оборудования в соответствии с нормами СанПиН	- на высоком уровне - на достаточном уровне	2 1
2	Ведение учёта технических средств обучения, своевременная и качественная подготовка отчётов и предоставление информации по состоянию банка электронных средств обучения	- на высоком уровне - на достаточном уровне	2 1
3	Обслуживание сервера школы	- систематически	2
4	Ведение технической документации, своевременность отчетов о работе	- в соответствии с графиком	2
5	Своевременная подготовка машин к работе, организация технического осмотра отдельных устройств и узлов, контроль параметров и надежность элементов компьютерного оборудования	- на высоком уровне - на достаточном уровне	2 1
6	Организация тестовых проверок с целью своевременного обнаружения неисправностей, своевременное устранение их	-систематически	2
7	Организация мер по своевременному выполнению ремонтных работ компьютерного оборудования	-систематически	2
8	Соблюдение инструкций по эксплуатации, техническому уходу компьютерного оборудования	- в соответствие с требованиями	2
9	Рекламация по выполнению работы	- отсутствие	2
10	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка отчетов)	- в соответствии с графиками и требованиями (с указанием срока и документа)	2
	Максимальное количество		20 баллов

Размер премирования на 1,00 ставку устанавливается в следующем порядке:
85% - 100% баллов от максимально возможного - устанавливается премия в размере 1 800 руб.;
70 - 84% баллов от максимально возможного - устанавливается премия в размере 1500 руб.;
60 - 69% баллов от максимально возможного - устанавливается премия в размере 1200 руб.;
50 -59% баллов от максимально возможного - устанавливается премия в размере 900 руб.;
Ниже 50% баллов от максимально возможного - премия не устанавливается.

3.4.27. Критерии стимулирования оператора котельной

№ п.п.	Критерии деятельности	Оценочные индикаторы	Баллы
1	Соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосистем	Соблюдение в пределах установленных лимитов	2
2	Замечания на обеспечение температурного режима помещений.	Отсутствие	2
3	Замечания на несоблюдение правил пожарной безопасности	Отсутствие	2
4	Случаи остановки работы котлов, счетчиков учета теплоэнергосистем по вине работника.	Отсутствие	2
5	Обоснованные жалобы на работу работников	Отсутствие	2
	Максимальное количество		10 баллов

Размер премирования на 1,0 ставку устанавливается в следующем порядке:
75-100% баллов от максимально возможного – устанавливается премия в размере до **2 400,00 рублей**;
50-74% баллов от максимально возможного – устанавливается премия в размере до **2 000, 00 рублей**;
Менее 50% баллов от максимально возможного – премия не устанавливается.

3.4.28. Критерии стимулирования техника - лаборанта

№ п.п.	Критерии деятельности	Оценочные индикаторы	Баллы
1	Работа с документацией, обеспечивающая функционирование в различных направлениях	- в соответствии с требованиями	2
2	Соблюдение безопасных условий труда	- в соответствии с требованиями	2
3	Своевременная подготовка оборудования к работе, организация осмотра отдельных устройств, контроль параметров и надежность элементов	- на высоком уровне - на достаточном уровне	2 1
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка материалов, лабораторного оборудования,	- в соответствии с графиками и требованиями (с	2

	программ)	указанием срока и документа)	
	Максимальное количество		8 баллов

Размер премирования на 1,00 ставку устанавливается в следующем порядке:

85% - 100% баллов от максимально возможного - устанавливается премия в размере 1 200 руб.;

70 - 84% баллов от максимально возможного - устанавливается премия в размере 1000 руб.;

60 - 69% баллов от максимально возможного - устанавливается премия в размере 800 руб.;

50 -59% баллов от максимально возможного - устанавливается премия в размере 600 руб.

Ниже 50% баллов от максимально возможного - премия не устанавливается

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора МАОУ СОШ № 20
от 18 сентября 2020 г №187
«О внесении изменений
в Положение об
оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 20»

ИЗМЕНЕНИЯ
в Положение об оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 20

1. Пп.4 п.56 Главы 5. Компенсационные выплаты изложить в следующей редакции

1. За другие виды работ:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в абсолютном размере
1.	Педагогическим работникам за выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы)	до 2 000 рублей
2.	Педагогическим работникам за руководство школьными и (или) городскими предметными, цикловыми и методическими комиссиями и кафедрами;	до 2 000 рублей
3.	Педагогическим работникам за проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации	до 5 000 рублей
4.	Педагогическим работникам за заведование творческими (рабочими) группами	до 2 000 рублей
5.	Педагогическим работникам за подготовку и проведение государственной итоговой аттестации	до 5 000 рублей
6.	Рабочим и служащим за увеличение объема работ; расширение зоны обслуживания.	до 3 000 рублей
7.	Ответственному за организацию горячего питания школьников	до 5 000 рублей
8.	Уполномоченному по охране труда.	до 1500 рублей;
9.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию.	до 1000 рублей
10.	Педагогическим работникам за деятельность в качестве председателя профсоюзной организации.	до 5000 рублей
11.	Ответственному за безопасность дорожного движения (специалисту по безопасности дорожного движения, механику).	до 4000 рублей
12.	За участие в работе муниципального методического объединения	до 1000 рублей

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора МАОУ СОШ № 20
от 16.08.2021 г № 152
«О внесении изменений
в Положение об
оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 20»

ИЗМЕНЕНИЯ
в Положение об оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 20

Внести в Положение “Об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №20” следующие изменения:

1. Изменив п.8 Главы 2. Условия определения оплаты труда в новой редакции

8. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации месячная заработная плата работника МАОУ СОШ №20, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ. Таким образом, минимальный размер оплаты труда для работников определяется пропорционально времени (либо нормам труда, если работник получает заработную плату за выполнение объемных показателей), проработанному им в данном периоде.

Для работника, который отработал меньше установленной нормы рабочего времени, месячная заработная плата и минимальный размер оплаты труда определяется пропорционально времени, проработанному им в данном месяце. Данное правило распространяется и при работе на условиях совместительства.

В силу ст.97 Трудового кодекса Российской Федерации, к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени руководитель учреждения может привлекать работника для сверхурочной работы (ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации), если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.101 Трудового кодекса Российской Федерации). Таким образом, продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю и все доплаты до МРОТ должны входить в это время, и если она превышает установленные нормы, то работодатель обязан производить доплаты (ст.152 Трудового кодекса Российской Федерации и т.д.).

Доплата до МРОТ не индексируется при индексации заработной платы.

Согласно Письму Министерства труда и социальной защиты РФ от 05.09.2017 №14-2/ООГ-6849 “Об оплате труда за педагогическую работу сверх или ниже установленной нормы часов за ставку” «Работа за пределами 36 часов может осуществляться в рамках внутреннего совместительства или при привлечении к сверхурочной работе».

Для реализации основных и дополнительных образовательных программ в полном объеме со всеми педагогическими работниками, осуществляющими работу в рамках внутреннего совместительства, и, ведущими более 36 (но не более 53) уроков (часов) в неделю, должны быть подписаны дополнительные документы (согласие на сверхурочную нагрузку, договор на внутреннее совместительство и т.д.) для реализации основных и дополнительных образовательных программ в полном объеме.

Заработная плата работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации».

2. Изменив приложение № 3 в новой редакции

Приложение № 3
к Положению «Об оплате труда
работников Муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения средней
общеобразовательной школы №20»

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Должностной оклад, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	Старший вожатый	12 526,00
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; Педагог-организатор; социальный педагог;	12 576,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель Педагог-психолог	12 626,00
4 квалификационный уровень	Учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	12 676,00

Примечание.

При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №20, в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Кушвинского городского округа, предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Министерством образования и науки Российской Федерации.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора МАОУ СОШ № 20
от 20.10.2021 г № 200/1
«О внесении изменений
в Положение об
оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 20»

ИЗМЕНЕНИЯ
в Положение об оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 20

1. Внести в Положение “Об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №20” изменения, изменив приложения № 2, 4, 5, 6, 7 Положения “Об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №20” в новой редакции

Приложение № 2
к Положению «Об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №20»

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Должностной оклад, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	вожатый; секретарь учебной части	10 854,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения	11 781,00

**Профессиональная квалификационная группа должностей
руководителей структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник, начальник лагеря) структурным подразделением: отделом	25 472,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой, заведующий столовой, шеф-повар	13 589,00

Примечание.

При установлении размеров должностных окладов локальным актом муниципальной организации, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Кушвинского городского округа, предусматривается их повышение за соответствие занимаемой должности руководителям структурных подразделений по итогам аттестации, в соответствии с порядком, установленным Управлением образования Кушвинского городского округа.

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	10854,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	лаборант; техник-лаборант	10985, 00
4 квалификационный уровень	механик	12143,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	специалист по охране труда; инженер-программист; инженер-электроник ; специалист по кадрам; документовед.	11781,00

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников
культуры, искусства и кинематографии**

Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
библиотекарь	10854,00

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; дворник; уборщик служебных помещений	7 488,00
	кладовщик; кухонный рабочий	9 341,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	7 893,00
2 квалификационный уровень	повар	11149,00
	водитель автомобиля	20158,00
4 квалификационный уровень	оператор котельной	12143,00

Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право на выплату компенсации в связи с вредными условиями труда.

№ п/п	Наименование должности	Компенсация в %
1	Водитель	4%
2	Дворник	4%
3	Уборщик служебных помещений	4%

Директор



Т.А. Ляпина

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и профсоюзный комитет МАОУ СОШ №20 заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2023 года руководство автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №20 обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятия	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда	
							Всего	В т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Приобретение наглядных пособий и плакатов по охране труда			5000,00	в течение года	Заместитель директора по АХЧ А.Б.Коковина		
2	Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, мылом, смывающими обезвреживающими средствами			107352,00	в течение года	Заместитель директора по АХЧ А.Б.Коковина		
3	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи			4500,00	в течение года	Заместитель директора по АХЧ А.Б.Коковина		
4	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров			252335,00	в течение года	Заместитель директора по АХЧ А.Б.Коковина		
5	Проведение оценки профессиональных рисков рабочих мест			100000,00	апрель	Заместитель директора по АХЧ А.Б.Коковина		

							Специалист по охране труда Бронникова М.А.	
6	Проведение специальной оценки условий труда вновь созданных рабочих мест (советник, водитель)		10000,00	февраль			Заместитель директора по АХЧ А.Б.Коковина	
7	Обслуживание пожарной сигнализации		135420,00	в течение года			Специалист по охране труда Бронникова М.А.	
8	Организация дезинсекции, дератизации		81000,00	май, октябрь			Заместитель директора по АХЧ А.Б.Коковина	
9	Лабораторные исследования физических факторов(производственный контроль)		155010,00	март, ноябрь			Заместитель директора по АХЧ А.Б.Коковина	
10	Организация и проведение спортивно-оздоровительных мероприятий		5000,00	в течение года			Профсоюзный комитет школы	

Итого запланировано работ на сумму 855617,00 рублей



Т.А.Ляпина

Председатель профсоюзного комитета

Л.В.Русина