От работников: Председатель профсоюзного комитета МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка

(председатель первичной организации, либо представитель от работников)

Е.В. Фалькина ФИО

От работодателя:

Директор МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка

полное наименование должности с указанием рганизации

С.В. Шалькина

подпись

ФИО

" Of " ORMILOAR дата подписания

Принят

общем

собрании

работников школы

МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка

полное наименование организации

«O1» oumeons

дата проведения собрания

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 8 имени Павла Александровича Щипанова города Кузнецка

полное наименование организации в родительном падеже

на 2019-2022 годы

срок действия коллективного договора

Коллективный договор зарегистрирован в Министерстве труда, социальной защиты и

I. Общие положения

- **1.1.**Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социальнотрудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 8 имени Павла Александровича Щипанова города Кузнецка (далее Школа).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым ТК кодексом Российской Федерации (далее РΦ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальнотрудовых прав и профессиональных интересов работников школы и установлению дополнительных социально-экономических, профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с иными нормативными правовыми установленными законами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3. Настоящий Коллективный договор заключен между работниками школы, представленными профсоюзной организацией (далее профком) в лице председателя профкома Е.В. Фадькиной, с одной стороны, именуемый далее «работники», и работодателем в лице директора Школы С.В. Шалькиной, с другой стороны, именуемый далее «работодатель», совместно именуемые «стороны», с целью регулирования социально-трудовых отношений в Школе в соответствии с ТК РФ.
- **1.4.** Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком или иного представителя (представительный орган) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).
- **1.5.** Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Школы.
- **1.6.** Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней со дня его подписания.
- Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.
- **1.7.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы, при реорганизации школы в форме преобразования, расторжения трудового договора с директором Школы (ст.

43 ТК РФ).

- **1.8.** При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).
- **1.9.** При смене формы собственности Школы Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности Школы любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

- **1.10.** При ликвидации Школы Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- **1.11.** В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, либо в порядке, установленном Коллективным договором (ст.44 ТК РФ).
- **1.12.** В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- **1.13.** Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Школы.
- **1.14.** Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.
- **1.15.** Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания.
- **1.16.** Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Школой непосредственно работниками и через профком:
 - учёт мнения (по согласованию) профкома;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе Школы, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - обсуждение представительным органом работников планов социально-

экономического развития Школы;

- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы (ст.53 ТК РФ).

II. Трудовой договор

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с главой 10-13 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- **2.2.** Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

- 2.3. Трудовой договор с работником, заключается:
- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

Трудовой договор с работниками в возрасте до 18 лет заключается в соответствии со ст. 265-272 ТК РФ.

- **2.4.** В трудовом договоре указываются сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников. Если трудовой договор с педагогическим работником в письменной форме по каким-либо причинам отсутствует либо в нем не указан объем учебной нагрузки, то считается, что работник работает с тем объемом учебной нагрузки, который ему был установлен приказом директора Школы при приеме на работу.
- 2.5. Объем vчебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов ПО учебному плану, программам, обеспеченности других кадрами, конкретных условий Школе.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника либо по инициативе работодателя в случаях и порядке, указанном в п.2.10 настоящего коллективного договора.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу (далее - педагогических работников) помимо основной работы, устанавливается директором Школы. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

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

2.6. При установлении педагогическим работникам, для которых школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при

установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

- 2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Школе, а также педагогическим работникам других образовательных организаций, учреждений и другим работникам (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых Школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.
- **2.8.** Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.
- **2.9.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или

эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст.113 ТК $P\Phi$).

- **2.10.** Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Школы, возможны только:
- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
- -уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
- временного увеличения объема учебной нагрузки В связи необходимостью производственной ДЛЯ замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может его согласия, превышать одного месяца в течение календарного года);
- -простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в Школе на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого

отпуска.

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

2.11. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как работу, вакантную должность или соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую 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.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со ст.74 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями (ст. 74 ТК РФ).

Учителям 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам, при условии, что им не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может

производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.13. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора Школы.

С приказом директора Школы о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

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

2.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в день В увольнения работник не увольнения, а если день работал, соответствующие суммы должны быть выплачены ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

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. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" п. 6 части первой ст.81 или п.4 части первой ст. 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

III. Аттестация, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в Школе, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования, в том числе на основании рекомендаций аттестационной комиссии на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.196 ТК РФ):

- очная;
- заочная;
- очно-заочная;
- дистанционная (не менее 72 часов).
- 3.2. Работодатель обязуется:
- **3.2.1.** Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальностей), учитывая рекомендации аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации.
- **3.2.2.** Организовывать повышение квалификации педагогических (или всех) работников не реже чем один раз в три года.
- **3.2.3.** В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
- **3.2.4.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173—177 ТК РФ.
 - 3.2.5. Представлять в аттестационную комиссию (главную аттестационную

комиссию) прохождения аттестации целью подтверждения ДЛЯ педагогических работников соответствия занимаемой должности отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей), и руководящих работников с целью уровня квалификации требованиям, установления соответствия предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), проводимой один раз в 5 лет, представление на аттестуемых работников. Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении педагогическим работником повышения квалификации, в том направлению работодателя, за предшествующий период, аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.

Работодатель не должен единовременно направлять представления в аттестационную комиссию на всех педагогических работников учреждения, не имеющих квалификационную категорию.

Необходимость и сроки представления работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности должны определяться работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета.

- **3.2.6.** Работодатель обязуется знакомить аттестуемых с графиком аттестации и приказом под роспись не позднее, чем за месяц до дня проведения аттестации.
- **3.2.7.** По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией (главной аттестационной комиссии).
- **3.2.8.** Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:
- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.
- **3.2.9**. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие

недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Увольнение основанию допускается, если данному невозможно работника с его письменного другую педагогического согласия имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.2.10. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия работника занимаемой должности Школой самостоятельно создаётся аттестационная комиссия, в состав которой в обязательном порядке включается представитель профкома Школы (иной уполномоченный профкомом Школы профсоюзный представитель).

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Школы и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

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

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 или пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой

работы с сохранением заработной платы.

- **4.3.** Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Школы инвалидов.
 - 4.4.Стороны договорились, что:
- **4.4.1.** Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- **4.4.2.** При появлении новых рабочих мест в Школе, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Школы в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

- **5.2.** Для работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- **5.3.** Для педагогических работников Школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

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

Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих работников: директор, заместители директора.

- **5.4.** Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со статьей 93 ТК РФ.
- **5.5.** Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников.

Педагогическим работникам по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

- **5.6.** Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Школы (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.
- **5.7.** В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- 1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- 2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное

функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

- **5.8.** Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда (Приложение № 2), Положением о стимулирующих выплатах (Приложение № 3).
- **5.9.** Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым и дополнительным отпусками, является рабочим временем педагогических и других работников Школы.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не

превышающего их учебной нагрузки до начала каникул (например, дежурство и другие).

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

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул учащихся определяется в пределах нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

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

- **5.10.** Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.
- **5.11.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска производится в соответствии ст. 124, 125 ТК РФ.

- **5.12.** Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).
- **5.13.** Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях установленных учредителем и (или) Уставом Школы.
 - 5.14. Школа работает в режиме шестидневной рабочей недели 6-9, 11

классы. Выходным днём является воскресенье. Начальная школа 1-4 классы, 5, 10 класс работает в режиме пятидневной рабочей недели. Выходными днями являются суббота, воскресенье.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи одновременно с обучающимся, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Перерыв для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или графиками работы работников и составляет не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

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

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

- •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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, до 14 календарных дней в году;
- •работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- •работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до пяти календарных дней.
- **5.17.** Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительностью -3 календарных дня.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1.Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии с

Положением о системе оплаты труда. Положение о системе оплаты труда разрабатывается и утверждается директором Школы по согласованию с управляющим Советом и профкомом, принимается Общим собранием работников школы.

- **6.2.** Заработная плата работников Школы не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.
- **6.3.** Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Школе системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже 2 раз в месяц по безналичному расчету. Днями выплаты заработной платы являются за первую половину месяца 15 и за вторую половину месяца 30 число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.4. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда специалистов, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала Школы устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами Школы, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками соответствующих категорий.

Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

- **6.5.** Размеры выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) и стимулирующих выплат (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами Школы, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками.
- **6.6**. В случае изменения фонда оплаты труда Школы и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера

- **6.7.** Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и иные выплаты). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогическому работнику, являются критерии, отражающие качество его работы.
- **6.8.** Система стимулирующих выплат работникам обеспечивает выплаты стимулирующего характера административно-управленческому персоналу, педагогическим работникам, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, младшему обслуживающему персоналу Школы и др.
- **6.9.** Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основе протокола заседания рабочей группы по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда с учетом мнения первичной профсоюзной организации.
- **6.10**. Оплата труда работников Школы, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:
 - выплаты работникам, занятым на работах с вредными и/ или опасными и иными особыми условиями труда (производится с учетом результатов специальной оценки условий труда. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему данную работу, работодатель осуществляет повышенную оплату труда);
 - доплата за совмещение профессий (должностей);
 - доплата за расширение зон обслуживания;
 - доплата за увеличение объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - доплата за работу в ночное время;
 - повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - повышенная оплата сверхурочной работы.
- **6.11.** Изменение заработной платы (должностных окладов) производится:
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени кандидата наук со дня вынесения

Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук; -других установленных законом случаях.
- 6.12. Работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу ребенком до достижения ИМ трёх лет истек срок действия квалификационной оплата труда при выходе на работу категории, сохраняется в течение года по ранее имевшейся квалификационной категории.
- **6.13.** Оплата труда педагогическим работникам устанавливается с учетом имеющихся квалификационных категорий в течение срока их действия в следующих случаях:
- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории перед наступлением пенсионного возрасти сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более, чем на 1 год;
- в случае временной нетрудоспособности (непрерывной) свыше 2-х месяцев;
- в случае нахождения в отпуске до 1 года в соответствии с п.5 ст. 55 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (с 01.09.2013 г. в соответствии с п. 4 ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- в случае возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией учреждения образования или ухода на пенсию, независимо от её вида;
 - по состоянию здоровья при наличии справки МСЭ;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают трудовые функции, профили работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена	Должность, по которой может
квалификационная категория,	учитываться присвоенная по
	квалификационная должности,
	указанной в графе 1 категория
1	2
Учитель	Воспитатель (независимо от
	образовательного учреждения, в
	котором выполняется работа);
	социальный педагог; педагог-
	организатор; педагог
	дополнительного образования (при
	совпадении профиля кружка,
	направления дополнительной
	работы с профилем работы по
	основной должности); учитель,
	ведущий занятия по отдельным
	профильным темам из курса
	"Основы безопасности
	жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Преподаватель - организатор основ	Учитель, ведущий занятия с
безопасности жизнедеятельности	обучающимися по курсу "Основы
	безопасности жизнедеятельности"
	(ОБЖ сверх учебной нагрузки,
	входящей в основные должностные
	обязанности; учитель,
	преподаватель физкультуры
	(физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, физкультуры
	(физвоспитания), инструктор по
	физкультуре; учитель, ведущий
	занятия из курса "Основы
	безопасности
	жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, ведущий
	преподавательскую работу по
	аналогичной специальности,
	инструктор по труду, педагог
	дополнительного образования (по
	аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения	Мастер производственного

(технологии)	обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-	учитель-дефектолог, учитель-
логопед	логопед, учитель (независимо от
	преподаваемого предмета либо в
	начальных классах) в специальных
	коррекционных) образовательных
	учреждениях для детей с
	отклонениями в развитии,
	воспитатель, педагог
	дополнительного образования (при
	совпадении профиля кружка,
	направления дополнительной
	работы с профилем работы по
	основной должности)
Учитель музыки	Преподаватель детской
общеобразовательного	музыкальной школы (школы
учреждения,	искусств, культуры), музыкальный
Преподаватель учреждения среднего	руководитель, концертмейстер
профессионального образования	
Преподаватель детской музыкальной,	Учитель музыки
художественной школы, школы	-
искусств,	преподаватель учреждения среднего
музыкальный культуры,	
руководитель,	
концертмейстер	
Старший тренер-преподаватель,	Учитель, преподаватель физкультуры
тренер-преподаватель, в том числе	(физвоспитания), инструктор по
ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	физкультуре
Преподаватель учреждения	Учитель того же предмета в
начального или среднего	общеобразовательном учреждении
профессионального образования	
Учитель общеобразовательного	Преподаватель того же предмета в
учреждения	учреждении начального и среднего
	профессионального образования

6.14. Работодатель обязуется обеспечивать:

- извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 132 ТК РФ для принятия локальных

нормативных актов.

- выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). Выплаты при увольнении в последний день работы (ст. 80 ТК РФ)-
- при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы И (или) других причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.
- оплату времени простоя не по вине работника в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).
- **6.15.** Стороны договорились принимать меры по снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе.

Профсоюзный комитет координирует коллективные действия в соответствии с ТК РФ:

- осуществляет контроль за оплатой труда педагогическим работникам и руководящим работникам;
- оказывает бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь членам профсоюза по защите их социально экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции;
- обеспечивает информационно методическими материалами по вопросам оплаты труда, трудового законодательства, жилищного, пенсионного законодательства и норм социального страхования.

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

- **7.1.** Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.
 - 7.2. Организует в Школе общественное питание (столовые, буфеты).

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

- **8.1.** Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
- **8.2.** Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда (Приложение № 4), средства из фонда оплаты труда.

8.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда рабочих мест и по ее результатам осуществлять работы по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

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

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

- **8.5.** Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Школы.
 - **8.6.** Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- **8.7.** Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда предусмотренные ст.221-222 ТК РФ.
- **8.8.** Разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 212 ТК РФ).
- **8.9.** Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

- **8.10.** Создавать в Школе комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- **8.11.** Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- **8.12.** Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
 - 8.13. Оборудовать комнату для отдыха работников.
- **8.14.** Один раз в год информировать работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- **8.15.** Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.
 - **8.16.** Профком обязуется:
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников;
- проводить работу по оздоровлению детей работников.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

- **9.1.** Не допускается ограничение гарантированных законом социальнотрудовых и иных прав и свобод.
- **9.2.** Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ).
- **9.3.** Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- **9.4.** Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).
- 9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы

работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профкома денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ)

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель профкома, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

- **9.7.** Члены профкома включаются в состав комиссий Школы по тарификации, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- **9.8.** Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:
- 1. привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- 2. разделение рабочего времени на части (ст. 105ТКРФ);
- 3. запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК $P\Phi$);
- 4. очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- 5. массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- 6. утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ):
- 7. создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- 8. размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- 9. определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- 10. установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. Обязательства профсоюзного комитета

Профком обязуется:

- **10.1.** Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".
- **10.2.** Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профкома.
- **10.3.** Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- **10.4.** Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защиты персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

- **10.5.** Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- **10.6.** Участвовать в работе комиссий Школы по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- **10.7.** Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Школы.
- **10.8.** Оказывать материальную помощь членам профсоюза в чрезвычайных случаях.
- **10.9.**Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Школе.
- **10.10**. Делегировать в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации, которая может служить основанием для увольнения работника в соответствии с п. 3 части первой ст. 81 ТК РФ представителя профкома Школы.

В аттестационную комиссию направляется выписка из решения профкома.

случаях, представительство профкома когда заседании аттестационных комиссий невозможно обеспечить ПО уважительным причинам, профком вправе уполномочить СВОИМ решением профсоюзного представителя для участия в работе аттестационной комиссии (например, представителя территориальной профсоюзной организации). В

этом случае в аттестационную комиссию также направляется выписка из решения профкома.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

- **11.1.** Осуществляют контроль за выполнением Коллективного договора и его положений и отчитываются на общем собрании работников 2 раза в год.
- **11.2.** Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- **11.3.** Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- **11.4.** В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- **11.5.** Настоящий Коллективный договор действует с 01.09.2019 г. по 01.09.2022 г.
- **11.6.** Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложения к коллективному договору

- 1. Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка.
- 2. Положение о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка.
- 3. Положение о стимулирующих выплатах педагогическим работникам МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка.
- 4. Соглашение по охране труда.

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

средней общеобразовательной школы № 8 имени Павла Александровича Щипанова города Кузнецка

(МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

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

- 1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка определяют основные моменты организации нормальной работы коллектива МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка (далее Школа).
- 1.3. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профкомом.

II. ПОРЯДОК ПРИЁМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

- 2.1. Работники реализуют своё право путём заключения трудового договора о работе в Школе.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

- 2.3. При приеме на работу работодатель обязан потребовать от поступающего на работу предъявить следующие документы:
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- -трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа -документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- -документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний
- при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного либо 0 прекращении уголовного преследования преследования реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

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

здоровья для работы в школе.

2.4. Прием на работу оформляется приказом директора Школы, 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.

- 2.5. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).
- 2.6. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

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

2.7. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в день увольнения, а если в день увольнения работник не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

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. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за

задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

В день увольнения (последний день работы) работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку с внесенной в неё записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

III. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

Работник обязан:

- 3.1.1. Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 3.1.2. Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 3.1.3. Уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 3.1.4. Развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 3.1.5. Применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 3.1.6. Учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, образования необходимые получения ограниченными лицами взаимодействовать при необходимости возможностями здоровья, медицинскими организациями;
 - 3.1.7. 1 раз в три года повышать свой профессиональный уровень;
 - 3.1.8. 1 раз в пять лет проходить аттестацию на соответствие

занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

- 3.1.9. Проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- 3.1.10. Проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 3.1.11. Соблюдать Устав и другие локальные акты, регулирующие деятельность Школы, Правила внутреннего трудового распорядка;
- 3.1.12. Бережно относиться к имуществу работодателя, других работников и иных лиц;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя,

- 3.2. Педагогический работник Школы, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов участников образовательных отношений.
- 3.3. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.
- 3.4. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами, действующим трудовым законодательством, нормативными актами в системе образования, приказами и распоряжениями вышестоящих организаций, непосредственных руководителей и директора Школы.

Основные обязанности работников определяются Уставом школы, локальными актами Школы и должностными инструкциями.

IV. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель обязан:

- -соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- -предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
 - -обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
 - -обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
 - -обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
 - -выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату 15 и 30 числа каждого месяца;
 - -вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
 - -предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашений и право контроля за их выполнением;
 - -своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - -рассматривать представления профкома, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах профкому и представителям;
 - -создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Школой в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
 - -обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
 - -осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
 - -возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими

трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

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

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

5.1. В Школе установлена 5- дневная рабочая неделя (1-4, 5,10 классы) с двумя выходными днями и 6 - дневная рабочая неделя (6-9, 11 классы) с одним выходным днём.

Начало уроков – 08.30. Продолжительность уроков – 45 минут.

В соответствии с возможностями Школы педагогическим работникам может быть выделен методический день для повышения квалификации и самообразования.

- 5.2. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор Школы до ухода работников в отпуск. При этом:
- а) у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки;
- б) неполная учебная нагрузка педагогического работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
- в) объём учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.
- 5.3. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

В случае предоставления работнику путёвки на санаторно-курортное лечение (приобретение им соответствующей путёвки) ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно-курортного учреждения и обратно.

5.4. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится

с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 — 125 ТК РФ.

- 5.5. В дни работы к дежурству по Школе педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.
- 5.6. Рабочее время педагогических работников определяется расписанием уроков, аудиторной и внеаудиторной занятостью, дежурством, участием во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Школы. Расписание уроков утверждается директором Школы.

Продолжительность рабочего времени обслуживающего персонала определяется графиком сменности.

5.7. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка — инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

- 5.8. Педагогический работник обязан со звонком начать урок и со звонком его окончить. В случаях опоздания учащихся на занятия педагогический работник обязан поставить в известность классного руководителя, дежурного администратора, заместителя директора по учебновоспитательной работе.
- 5.9. По окончании учебных занятий учитель, ведущий последний урок, в организованном порядке провожает учащихся в раздевалку и из Школы.
- 5.10. Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Школы, педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.
- 5.11. Педагогический работник обязан к первому дню каждой четверти иметь тематический план работы, поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы.
- 5.12. Педагогический работник обязан выполнять распоряжения по учебной части точно и в срок.
- 5.13. Работники обязаны Школы выполнять все приказы (распоряжения) директора Школы, при c несогласии приказом выполненный приказ (распоряжение) обжаловать (распоряжение) комиссию по регулированию споров между участниками образовательных отношений в соответствии с ТК РФ.

- 5.14. Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы 1 раз в неделю проводить классный час. Планы воспитательной работы составляются 1 раз в год.
- 5.15. Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы.
- 5.16. Классный руководитель обязан 1 раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках учащихся.
- 5.17. Классный руководитель обязан находиться с детьми при проведении мероприятий и организации экскурсий и походов.
- 5.18. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается.

В случаях, не предусмотренных в ч.2 ст.113 ТК РФ привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке, закрепленном в ст. 153 ТК РФ.

5.19. Классный руководитель дежурного класса начинает свою работу не позднее 8.00.

Сдача-прием дежурства классного руководителя с классом происходит в присутствии директора. Дежурный администратор начинает дежурство по Школе одновременно с классным руководителем дежурного класса.

- 5.20. Работники Школы обязаны проходить медицинское обследование в установленном порядке.
- 5.21. Заседание педагогического совета проводится не реже 1 раза в четверть, продолжительностью 1,5-2 часа, методического объединения 1 раз в четверть.
- 5.22. Учителя обязаны обо всех приходах посторонних лиц ставить в известность директора. Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях только директору или его заместителям.

- 5.23. Учителям и другим работникам Школы запрещается:
- а) изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы;
- б) удлинять или сокращать продолжительность уроков и перемен;
- в) удалять учащихся с урока.
 - **5.24.** Запрещается:
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания по общественным делам;
- присутствие на уроках посторонних лиц без разрешения администрации;
- входить в класс после начала урока. Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии обучающихся.

VI. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.

- 6.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности:
 - -объявляет благодарность,
 - награждает ценным подарком,
 - награждает почетной грамотой,
 - представляет к званию лучшего по профессии.

Другие виды поощрений работников за труд определяются Коллективным договором, Положением о стимулирующих выплатах педагогическим работникам МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка, а также Уставом.

6.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

VII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА.

- 7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
 - 1) замечание;
 - 2) выговор;

- 3) увольнение по соответствующим основаниям
- 7.2. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81 или пунктом 1 статьи 336 ТК РФ, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.
- 7.3. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ст.192 ТК РФ).

- 7.4. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения или Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе или докладной записке, поданной в письменной форме. Копия жалобы или докладной записки должна быть передана данному педагогическому работнику.
- 7.5. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов учащихся.
- 7.6. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать объяснения от работника в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснения составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания
- 7.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

ПРИНЯТЫ	УТВЕРЖДАЮ:
Общим собранием	Директор МБОУ СОШ № 8 им. П.А.
работников МБОУ СОШ № 8	Щипанова города Кузнецка
им. П.А. Щипанова города	С.В. Шалькина
Кузнецка	
протокол	«»20 г.
от « » 2019 г № 1	

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 8 имени Павла Александровича Щипанова города Кузнецка

(МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка)

1. Обшие положения

- 1.1. Предметом регулирования Положения о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 8 имени Павла Александровича Щипанова города Кузнецка (далее Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 8 имени Павла Александровича Щипанова города Кузнецка (далее МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка) и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка.
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с <u>постановлением</u> Главы администрации города Кузнецка от 05.12.2008 № 2159 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Кузнецка, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки", постановлением Главы администрации города Кузнецка от 27.09.2018 № 1367 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Кузнецка» 1.3. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:
- а) установление размеров окладов работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- б) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от:
- уровня образования;
- стажа;
- квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
- в) осуществление выплат компенсационного характера (за работу в особых условиях, отклоняющихся от нормальных: работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, вредные условия труда и т.п.);
- г) оплата дополнительных видов и объемов работ;
- д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работы и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда.

В МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка могут быть

установлены повышающие коэффициенты по отдельным видам работ.

Директор МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка по согласованию с профсоюзом определяет критерии, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты. Критерии определяются локальными актами МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных <u>Трудовым</u> кодексом Российской Федерации.

- 1.4. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:
- доплаты за дополнительные виды и объем работы доплаты за классное руководство, заведование кабинетами, руководство пришкольным участком, проверку тетрадей, работа с неблагополучными детьми и другие виды работы, не входящей в круг должностных обязанностей;
- иные понятия (оклад (ставка), заработная плата (оплата труда работника), компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты) применяются в настоящем положении исходя из их смысла и содержания в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
- 1.5. Система оплаты труда в МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка регулируется коллективным договором (соглашением), другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пензенской области и города Кузнецка, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда.
- 1.6. На систему оплаты труда по данному Положению переводятся все работники, работающие в МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка, финансируемых из бюджета города Кузнецка.

2. Порядок расчета заработной платы работников образовательных организаций

- 2.1. Система оплаты труда включает:
- расчетные должностные оклады руководителей;
- оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов

из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;

- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- систему повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, стажа, квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты.
- 2.2. Системы оплаты труда работников МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка устанавливаются коллективными договорами (для руководителя учредителем), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, города Кузнецка, настоящим Положением.
- 2.3. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка определяются МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре (и) или иных локальных нормативных актах.

Порядок расчета заработной платы педагогических работников

2.4. Размер оклада за ставку работников МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка рассчитывается с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию согласно приложениям 2, 5, 6.

Размеры окладов педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных учреждений даны в <u>приложении 1</u> к настоящему Положению.

2.5. Оклады педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы (приложение 10 к настоящему Положению). Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, приведен в приложении 12 к настоящему Положению. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях

(организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации приведен в <u>приложении 13</u> к настоящему Положению.

2.6. Оклад педагогического работника $O_{\phi}^{n,p}$, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется: - для работников дошкольных и общеобразовательных организаций по следующей формуле:

$$O_{\phi}^{\pi,p} = \frac{O_{\mathcal{A}}^{\pi,p} \cdot \Phi_{\underline{H}}}{H_{\underline{q_c}}}$$

где

 $O_{\varphi}^{n,p}$ - оклад педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

 $O_{\pi}^{\text{п.р}}$ - оклад педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию;

 $\Phi_{\rm H}$ - фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю; $H_{\rm qc}$ - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

- 2.8. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.
- 2.9. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предметы, то тарификация осуществляется раздельно по полугодиям.

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка.

- 2.10. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.
- 2.11. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических

работников и лиц из числа административно-управленческого и учебновспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

Порядок и условия почасовой оплаты труда приведен в <u>приложении 11</u> к настоящему Положению. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

2.12. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма оклада, исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат по следующей формуле:

$$3_{n,p} = O_{\varphi}^{n,p} + B^{n,p} + \prod_{q} Q_{q}^{n,p} + C^{n,p}$$

где

 $3_{\text{п.р}}\,$ - месячная заработная плата педагогического работника;

 $O_{\Phi}^{\text{п.р}}$ - оклад педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

В^{п.р} - компенсационные выплаты педагогическому работнику;

Спр - стимулирующие выплаты педагогическому работнику. Стимулирующие выплаты педагогическому работнику за дополнительные виды и объемы работы устанавливаются приказом или другими локальными нормативными актами МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка;
- участие в течение периода в выполнении особо важных и срочных работ (мероприятий).

Для педагогических работников МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка рекомендуются следующие примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности (в соответствии с письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 N АП-1073/02):

- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации);
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
- участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях ;
- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
- организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;

Педагогическим работникам, в соответствии с локальными актами МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка, в течение календарного года может выплачиваться материальная помощь.

Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

- 2.13. Заработная плата директора МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка, его заместителей состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 2.14. Должностной оклад директора МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка за предыдущий финансовый год и повышающего коэффициента, соответствующего группе по оплате труда руководителей в соответствии с нормативным актом учредителя.

При расчете средней заработной платы работников МБОУ СОШ № 8 им.

П.А. Щипанова города Кузнецка учитываются оклады, доплата до доведения должностного оклада до минимального размера оплаты труда и выплаты стимулирующего характера работников за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директору. Ежегодно по состоянию на 1 января производится пересмотр размера должностного оклада директора.

Должностной оклад директора МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка, определяемый трудовым договором, устанавливается администрацией города Кузнецка в кратном отношении к средней заработной плате работников данной организации.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) (далее по тексту - предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы) для директора МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка устанавливается в кратности до 4, заместителей и главного бухгалтера до 3.

Размер должностного оклада директора МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка рассчитывается по следующей формуле:

$$O_{\mathcal{I}}^{Py\kappa} = E^{Py\kappa} * \Pi K^{Py\kappa},$$

гле

 $O_{\text{Д}}^{\text{Рук}}$ - должностной оклад руководителя образовательной организации;

 $Б^{Pyk}$ - базовый оклад руководителя образовательной организации (средняя заработная плата работников данного учреждения за предыдущий финансовый год);

 ΠK^{Pyk} - повышающий коэффициент уровня управления, соответствующий группе по оплате труда руководителей.

Должностные оклады заместителей директора и главных бухгалтеров (работников административно-управленческого персонала, далее — АУП) МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка, и определяется по формуле:

$$O_{\mathcal{I}}^{\text{AY\Pi}} = \mathbf{F}^{\text{AY\Pi}} * \mathbf{\Pi} \mathbf{K}^{\text{AY\Pi}},$$

где

 $O_{\mathcal{A}}^{\text{АУП}}$ - должностной оклад работников из числа АУП МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка;

Б^{АУП}- базовый оклад работников из числа АУП, установленный на 10-30 процентов ниже базовых окладов руководителя МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка;

ПК^{АУП}- повышающий коэффициент базового оклада (устанавливается на уровне повышающего коэффициента уровня управления руководителя соответствующей организации).

2.15. Конкретный размер выплат устанавливается, исходя из оценки результатов деятельности МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка, в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению. Премирование директора МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании и премировании руководителей образовательных организаций, утвержденным постановлением администрации города Кузнецка от 06.07.2009 № 974 (с последующими изменениями).
2.16. Заработная плата работников административно-управленческого персонала (далее — АУП) (директора МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка, его заместителей) определяется по следующей формуле:

где

 $^{3}_{\text{Рук}\,(\text{АУП})}$ - месячная заработная плата руководителей и других работников из числа АУП;

 $O_{\rm д}^{{\rm Рук}\,({\rm АУ\Pi}\,)}$ - должностной оклад руководителей и других работников из числа АУП;

Д^{Рук (АУП)} - доплаты руководителям и другим работникам из числа АУП за дополнительные виды и объемы работы (устанавливаются руководителем образовательной организации, для руководителя устанавливаются начальником управления образования города Кузнецка);

 $C^{Pyk \, (AY\Pi)}$ - стимулирующие выплаты руководителям и другим работникам из

числа АУП (устанавливаются руководителем организации, для руководителя устанавливаются начальником управления образования города Кузнецка).

Стимулирующие выплаты руководителям и другим работникам из числа АУП за дополнительные виды и объемы работы устанавливаются приказом или другими локальными нормативными актами МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка.

Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебновспомогательного и обслуживающего персонала

2.17. Оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за квалификационную категорию.

Размеры окладов специалистов и служащих из числа учебновспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих указаны в приложении 3 к настоящему Положению.

2.18. Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$3_{YB\Pi} = O_{\pi}^{YB\Pi} + B^{YB\Pi} + \Pi^{YB\Pi} + C^{YB\Pi}$$

где

 $3_{
m YB\Pi}\,$ - месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП;

 $O_{\mu}^{\text{УВП}}$ - оклад работника из числа УВП и ОП;

 $B^{^{\mathrm{YB\Pi}}}$ - компенсационные выплаты работнику из числа УВП и ОП;

С^{УВП} - стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП (устанавливаются руководителем образовательной организации).

Стимулирующие выплаты и доплаты работнику из числа УВП и ОП за дополнительные виды и объемы работы устанавливаются приказом или

другими локальными нормативными актами МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка.

2.19. Оплата труда работников по должностям, относящимся к должностям отраслей культуры, здравоохранения, в МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей или общеотраслевым условиям.

Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.20. Оклад прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется с учетом выплат за квалификационный разряд.

Размеры окладов прочих работников (рабочих) МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих указаны в приложении 4 к настоящему Положению.

Кроме повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, может быть установлен повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Этот повышающий коэффициент устанавливается по решению директора МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Перечень таких работ и размер повышающего коэффициента устанавливается коллективным договором (соглашением) или другими локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с действующим законодательством в пределах утвержденных ассигнований.

2.21. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом <u>Единого тарифно-квалификационного справочника</u> работ и профессий рабочих.

2.22. Заработная плата рабочих и прочих работников из числа учебновспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$3_{pa\delta} = O_{\pi}^{pa\delta} + B^{pa\delta} + \Pi^{pa\delta} + C^{pa\delta}$$
,

где

 3 раб - месячная заработная плата работника из числа прочих работников УВП и ОП;

 ${
m B}^{
m pa 6}$ - выплаты компенсационного характера работнику из числа прочих работников УВП и ОП;

Д^{раб} - доплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП за дополнительные виды и объемы работы (устанавливаются директором МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка);

С^{раб} - стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП (устанавливаются директором МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка).

Порядок расчета компенсационных выплат

2.23. Размер выплат компенсационного характера определяется МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка самостоятельно в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

В МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера.

Директору МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка необходимо принимать меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение о введении соответствующих выплат принимается МБОУ СОШ № 8

им. П.А. Щипанова города Кузнецка в пределах денежных средств, выделенных на оплату труда.

Порядок расчета доплат за дополнительные виды и объемы работы педагогическим работникам

- 2.24. Размер доплат за дополнительные виды и объемы работы определяется МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка самостоятельно в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением (приложение 8 к настоящему Положению).
- В МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительные виды и объемы работы локальными нормативными актами, коллективным договором.
- 2.25. Размер доплат конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работы верхним пределом не ограничивается в пределах фонда оплаты труда.
- 2.26. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка на оплату труда работников.

Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству

2.27. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка является местом основной работы. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях,

определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

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

Порядок расчета стимулирующих выплат

2.29. Размер, порядок, критерии для стимулирующих выплат работникам определяются локальным актом МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка.

При формировании перечня стимулирующих выплат для работников МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

Размеры стимулирующих выплат можно устанавливать в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам, а также в абсолютном значении, в том числе по результатам рассчитанных баллов.

Такие выплаты стимулирующего характера применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка на оплату труда работников.

Другие вопросы оплаты труда

2.30. Из фонда оплаты труда работникам МБОУ СОШ № 8 им. П.А.

Щипанова города Кузнецка может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь выплачивается в соответствии с локальным актом МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка в пределах бюджетных ассигнований.

3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников образовательных организаций

- 3.1. Фонд оплаты труда МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания обучающихся (детей) в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального, регионального и муниципального уровня. Фонд оплаты труда работников МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка формируется на календарный год за счет средств бюджета Пензенской области, средств бюджета города Кузнецка, средств МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка, поступающих от приносящей доход деятельности.
- 3.2. В МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка фонд оплаты труда определяется исходя из стоимости предоставляемой образовательной услуги, рассчитанной по утвержденным методикам (порядкам расчета).
- 3.3. В МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка, не перешедших на нормативное подушевое финансирование, планирование фонда оплаты труда осуществляется на основе действующих типовых штатных расписаний по типам образовательных организаций.
- 3.4. МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных ассигнований. Штатное расписание утверждается директором МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебновспомогательного и обслуживающего персонала).

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях

срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств на оплату труда в МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых бюджетным учреждением муниципальных услуг. 3.5. Фонд оплаты труда включает базовую часть (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы) и фонд стимулирования за высокое качество и достигнутые результаты труда:

$$\Phi_{\text{ot}} = \Phi_{\text{6}}^{\text{ot}} + \Phi_{\text{ctum}}^{\text{ot}} + \Phi_{\text{d}}^{\text{ot}},$$

где

 $\Phi_{\text{от}}\,$ - фонд оплаты труда образовательной организации;

 $\Phi_{\delta}^{\text{от}}$ - базовая часть $\Phi_{\text{от}}$;

 $\Phi_{\text{стим}}^{\text{от}}$ - фонд стимулирования труда (стимулирующая часть $\Phi_{\text{от}}$)

 $\Phi^{\text{от}}_{\text{д}}$ - фонд средств поступающих от иной приносящей доход деятельности

Оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников учреждений образования (рублей)

Квалификационный	Наименование должностей по	Размер оклада
уровень	квалификационным уровням	педагогических
		работников (рублей)
2 квалификационный	педагог дополнительного	7605
уровень	образования	
	социальный педагог	7605
	педагог-организатор	7605
3 квалификационный	педагог-психолог	7790
уровень		
4 квалификационный	преподаватель-организатор основ	7973
уровень	безопасности жизнедеятельности	
	учитель	7973

- 1. Повышающий коэффициент по должности работникам, имеющим ученую степень кандидата наук почетные звания Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный...», «Мастер спорта международного класса...») устанавливаются учреждением образования самостоятельно в пределах выделенных ассигнований до 0,15;
- 2. Повышающий коэффициент по должности педагогическим работникам за высшее образование -0.036.

Приложение 2 к <u>Положению</u> о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка

Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории к должностному окладу

	Коэффициент
Квалификационная категория	
Высшая квалификационная категория	0,5
Первая квалификационная категория	0,25

Оклады специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждений образования по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (рублей)

"Квалификационный	Наименование должностей по	Размер оклада
уровень	квалификационным уровням	педагогических
уровень	квалирикационным уровиям	работников (рублей)
0.7	<u> </u>	
Общеот	раслевые должности служащих перво	ого уровня
1 квалификационный	делопроизводитель, секретарь	4153
уровень		
2 квалификационный	Должности служащих первого	повышающий
уровень	квалификационного уровня, по	коэффициент по
	которым может устанавливаться	должностям
	производное должностное	производным
	наименование "старший"	должностным
		наименованием
		"старший"
		устанавливается МБОУ
		СОШ № 8 им. П.А
		Щипанова города
		Кузнецка
		самостоятельно в
		пределах выделенных
		ассигнований
Общеот	раслевые должности служащих второ	ого уровня
1 квалификационный	Техники всех специальностей и	4240
уровень	наименований, лаборант,	
	инспектор по кадрам	
	Лаборант	4240
2 квалификационный	Должности служащих первого	повышающий
уровень	квалификационного уровня, по	коэффициент по
	которым устанавливается	должностям
	производное должностное	производным
	наименование "старший"	должностным
		наименованием
		"старший"
		устанавливается МБОУ
		СОШ № 8 им. П.А

		Щипанова города Кузнецка самостоятельно
		пределах выделенных ассигнований
	Должности служащих первого	повышающий
	квалификационного уровня, по	коэффициент по
	которым устанавливается II	должностям служащих
	внутридолжностная категория	первого
		квалификационного уровня, по которым
		устанавливается І
		внутридолжностная
		категория,
		устанавливается МБОУ
		СОШ № 8 им. П.А
		Щипанова города
		Кузнецка самостоятельно н
		пределах выделенных
		ассигнований
3 квалификационный	начальник хозяйственного отдела	4675
уровень	Техники всех специальностей и	5023
	наименований, по которым	
	устанавливается І	
	внутридолжностная категория	П
	Должности служащих первого	Повышающий коэффициент по
	квалификационного уровня, по которым устанавливается I	коэффициент по должностям служащих
	внутридолжностная категория	первого
		квалификационного
		уровня, по которым
		устанавливается
		внутридолжностная
		категория,
		устанавливается МБОУ СОШ № 8 им. П.А
		Щипанова города
		Кузнецка
		самостоятельно
		пределах выделенных
		ассигнований
4 квалификационный	Должности служащих первого	повышающий
уровень	квалификационного уровня, по	коэффициент по

	которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	должностям служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий", устанавливается МБОУ СОШ № 8 им. П.А Щипанова города Кузнецка самостоятельно в пределах выделенных ассигнований
Общеот	раслевые должности служащих треть	его уровня
1 квалификационный	Библиотекарь	4446
уровень	Специалист по кадрам	4675
2 квалификационный	Должности служащих первого	
уровень	квалификационного уровня, по	
	которым может устанавливаться II	
	внутридолжностная категория	
	Библиотекарь II категории	4777
	Специалист по кадрам II категории	4847
3 квалификационный	Должности служащих первого	
уровень	квалификационного уровня, по	
	которым может устанавливаться I	
	внутридолжностная категория	
	Библиотекарь I категории	5105
	Специалист по кадрам I категории	5023
4 квалификационный	Должности служащих первого	
уровень	квалификационного уровня, по	
	которым может устанавливаться	
	производное должностное	
	наименование "ведущий"	
	Ведущий библиотекарь	5267
Общеотр	аслевые должности служащих четвер	того уровня
1 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела	5267
3 квалификационный уровень	заведующий) филиала, другого	6839
	обособленного структурного	

	подразделения	
	подразделения	

Оклады прочих работников учреждений образования из числа учебновспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих (рублей)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада педагогических
ypozons	тамитфинации урогим	работников (рублей)
Профессиональная ква	алификационная группа "Общеотрасл первого уровня"	евые профессии рабочих
	первого уровня	
1 квалификационный	Наименования профессий рабочих,	
уровень	по которым предусмотрено	
	присвоение 1, 2 и 3	
	квалификационных разрядов в	
	соответствии с Единым тарифно-	
	квалификационным справочником	
	работ и профессий рабочих:	
	Гардеробщик, дворник	3981
	Сторож (вахтер)	3981
	Уборщик служебных помещений	3981
	Рабочий по комплексному	3872
	обслуживанию зданий и	
	сооружений (без	
	квалификационного разряда)	
2 квалификационный	Профессии рабочих, отнесённые к	повышающий
уровень	первому квалификационному	коэффициент по
	уровню, при выполнении работ по	должностям
	профессии с производственным	производным
	наименованием "старший"	должностным
	(старший по смене)	наименованием "старший"
		устанавливается МБОУ СОШ № 8 им. П.А
		Щипанова города
		Кузнецка
		самостоятельно
		пределах выделенных
		ассигнований
	1	

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих

	второго уровня"	
1 квалификационный	Наименования профессий рабочих,	4240-4502
уровень	по которым предусмотрено	
	присвоение 4 и 5	
	квалификационных разрядов в	
	соответствии с Единым тарифно-	
	квалификационным справочником	
	работ и профессий рабочих	
2 квалификационный	Наименования профессий рабочих,	4675-4847
уровень	по которым предусмотрено	
	присвоение 6 и 7	
	квалификационных разрядов в	
	соответствии с Единым тарифно-	
	квалификационным справочником	
	работ и профессий рабочих	
3 квалификационный	Наименования профессий рабочих,	5023
уровень	по которым предусмотрено	
	присвоение 8 квалификационного	
	разряда в соответствии с Единым	
	тарифно-квалификационным	
	справочником работ и профессий	
	рабочих	
4 квалификационный	Наименования профессий рабочих,	5370
уровень	предусмотренных 1-3	
	квалификационными уровнями	
	настоящей профессиональной	
	квалификационной группы,	
	выполняющие важные (особо	
	важные) и ответственные (особо	
	ответственные работы)	

Перечень повышающих коэффициентов к окладам работников муниципальных образовательных организаций города Кузнецка по профессиональным квалификационным группам

Повышающие коэффициенты

за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам образовательных организаций

Crow Horocopy and Santa	Hanry was a standard
Стаж педагогической работы	Повышающие коэффициенты за стаж
	педагогической работы
	по профессиональной группе должностей
	педагогических работников
от 2 до 5 лет	0,035
от 5 до 10 лет	0,07
от 10 до 20 лет	0,105
свыше 20 лет	0,15

Повышающий коэффициент,

устанавливаемый молодым специалистам образовательных организаций по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам образовательных организаций

Категория работников	Коэффициент, применяемый
	для осуществления

ежемесячных выплат педагогическим работникам образовательных организаций

0,35

Молодые специалисты из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников

К молодым специалистам относятся выпускники высшего и среднего специального учебного заведения, закончившие полный курс обучения (по очной, очно-заочной (вечерней), заочной формам и в форме экстерната) и защитившие дипломный проект (работу), сдавшие государственные

экзамены и работающие в течение трех лет после трудоустройства непосредственно в образовательных организациях в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией.

Коэффициенты специфики работы (применяемые по профессиональным квалификационным группам при установлении окладов и ставок работников образовательных организаций с учетом специфики работы в образовательных организациях в зависимости от их типов)

Показатели специфики работы	Коэффициенты для повышения окладов, ставок работников
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих	0,20
ограниченные возможности здоровья, в соответствии с	
медицинским заключением	
Работа специалистов в психолого-педагогических и медико-	0,2
педагогических комиссиях, логопедических пунктах, центрах	
психолого-педагогической реабилитации и коррекции	
Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку	В соответствии
рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника	со <u>ст. 152</u> ТК РФ
или родителей, выполняемую за пределами рабочего времени,	
установленного графиками работы	

Конкретный перечень работников, которым могут повышаться ставки и оклады, и конкретный размер этого повышения определяется руководителем образовательной организации по согласованию с представительным органом работников, органом самоуправления образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (детьми), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении.

В случаях, когда работники образовательных организаций имеют право на повышение окладов по двум и более основаниям, повышающие коэффициенты суммируются.

Перечень выплат за работу в особых условиях работникам образовательных организаций города Кузнецка Пензенской области

Выплаты за работу в особых условиях осуществляются из базовой части фонда оплаты

Виды работ

Коэффициент за работу в особых условиях

- 1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда с тяжелыми и вредными условиями труда

 До 0,12
- 2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных за работу в ночное время 0,35 за работу в выходные и праздничные дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ при выполнении работ различной в соответствии со ст. 150 ТК РФ квалификации за совмещение профессий (должностей) в соответствии со ст. 151 ТК РФ за сверхурочную работу в соответствии со ст. 152 ТК РФ

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

Таблица N 1

Перечень выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций, исчисляемых в зависимости от фактической нагрузки педагогического работника и рекомендуемый размер выплат к окладам

за проверку письменных работ				
- учителям за проверку письменных работ по предметам в 1-4	0,15			
классах (кроме факультативов)				
- учителям за проверку письменных работ по русскому языку и				
литературе, математике				
- учителям за проверку письменных работ по иностранному языку,	0,10			
физики, химии, географии, истории, биологии.				

Таблица N 2

Перечень выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций, исчисляемых из оклада работника и рекомендуемый размер выплат к окладам

За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника			
за классное руководство			
- за классное руководство в образовательных организациях	0,6		
за заведование			
- за заведование кабинетами, лабораториями	<u>0,1</u>		
- за заведование учебными мастерскими, кабинетом	<u>0,2</u>		
информационно-коммуникационных технологий			
- за заведование учебными мастерскими при наличии	<u>0,35</u>		
комбинированных мастерских			
- за заведование учебно-опытными (учебными) участками в	<u>0,15</u>		
общеобразовательных организациях, в школах-интернатах			
- за руководство методическими, цикловыми и предметными	<u>0,15</u>		

комиссиями

Размер выплат к окладам за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника по профессиональным квалификационным группам работников образовательных организаций

o op wood at the control of the cont	
Виды работ	Повышающий
	коэффициент
выдачу справок об их настоящей и прошлой трудовой деятельности, соблюдение правил хранения и заполнения трудовых книжек, подготовку документов для установления льгот и компенсаций, оформления пенсий работникам, больничных листов и другой установленной документации по кадрам, внесение соответствующей информации в банк данных о персонале образовательного учреждения. • за организацию работы школьной службы примирения; за организацию работы по внедрению Всероссийского	3 3 3

^{*} Персональный повышающий коэффициент устанавливается МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка самостоятельно и утверждается соответствующим локальным актом или приказом в пределах утвержденных ассигнований по учреждению на соответствующий финансовый год.

Должностной оклад руководителя МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка, определяемый трудовым договором, устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности для руководителей учреждений устанавливается администрацией города Кузнецка с учётом объёмных показателей деятельности учреждения. В случае реорганизации учреждений образования, изменения их типа, открытия новых учреждений повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности для руководителей учреждений устанавливается администрацией города Кузнецка с учётом объёмных показателей деятельности учреждения.

Отнесение учреждений образования к группе по оплате труда осуществляется на основании следующей методики:

Повышающие коэффициенты уровня управления для руководителей образовательных учреждений

Группы оплаты труда руководителей Коэффициент, применяе	
(группы уровня управления)	установлении окладов
1 группа	1,8
2 группа	1,7
3 группа	1,6
4 группа	1,5
5 группа	1,4
6 группа	1,3

Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений

N	Тип (вид)	Группа по оплате труда руководителей в					
п/п	образовательного	зависимости от суммы баллов по объемным					
	учреждения	показателям					
		1	2	3	4	5	6
		группа	группа	группа	групп	групп	групп
					a	a	a
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Общеобразовательные	Свыше	799-	599-	399-	199-	до
	лицеи, гимназии;	800	600	400	200	100	100
2	Общеобразовательные	Свыше	899-	799-	649-	499-	До

	учреждения;	900	800	650	500	350	350
3	Дошкольные	свыше	399-	349-	299-	189-	до
	учреждения; начальная	400	350	300	190	100	100
	школа детский сад						
4	Учреждения	свыше	649-	299-	249-	199-	до
	дополнительного	650	300	250	200	100	100
	образования детей						
	(кроме детско-						
	юношеских спортивных						
	школ); межшкольные						
	учебно-						
	производственные						
	комбинаты,						
	оздоровительные лагеря						
5	Учреждения	свыше	999-	899-	849-	749-	до
	дополнительного	1000	900	850	750	700	699
	образования: детско-						
	юношеские спортивные						
	ШКОЛЫ						

Объемные показатели масштаба управления образовательными учреждениями

N	Объемные показатели	Условия расчета	Количеств
Π/Π			о баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся	За каждого	0,3
	(воспитанников) в образовательных	обучающегося	
	учреждениях	(воспитанника)	
		находящегося на	
		кратковременном	
		пребывании	
2.	Количество групп в дошкольных	За группу	10
	образовательных учреждениях		
3.	Количество обучающихся в	За каждого	0,3
	учреждениях дополнительного	обучающегося в	
	образования детей	учреждениях (кроме	
	_	оздоровительных	
		лагерей)	
		За каждого	1
		отдыхающего в	
		оздоровительном	
		лагере	

4.	Количество работников в образовательном учреждении, квалификационные категории	За каждого работника дополнительно, за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1,0 0,5
5.	Вид дошкольного образовательного учреждения	Центр Детский сад комбинированного вида	20 15
		Детский сад компенсирующего вида	15
		Детский сад Начальная школа - детский сад	10 20
6.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	За наличие: до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	10
		4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в	30
		учреждениях, работающих в таком режиме	
7.	Наличие при образовательном учреждении филиалов, интерната и др.	За каждое указанное структурное	
	с количеством обучающихся (проживающих)	подразделение: до 20 человек	20

		от 20 до 50 человек	30
		свыше 50 человек	50
8.	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности: - спортивно-оздоровительных групп и	За каждую группу	5
	групп начальной подготовки; - учебно-тренировочных групп;	за каждого обучающегося	0,5
	- групп спортивного совершенствования;	за каждого обучающегося	2,5
	- групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося	4,5
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов (соответствующих заключениям СЭС)	За каждый класс	10
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе	1	5 5 10 20 10 5
11.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	Медицинского процедурного кабинета медицинского блока центра профилактики и реабилитации Столовой	10 15 25 10
12.	Наличие лагерей с дневным пребыванием детей в каникулярный период в общеобразовательном учреждении	За количество воспитанников более 30 человек	30
13.	Наличие учебно-опытных участков	Площадью до 0,05 га площадью до 0,1 га парникового	5 10 10

14.	Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных	хозяйства подсобного сельского хозяйства Теплиц За каждого обучающегося	20 20 0,5
	учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	(воспитанника)	
15.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активной деятельности	театральная студия	5 5 5
16.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)	обучающегося	1
17.	Участие и проведение	Федеральных мероприятий региональных мероприятий муниципальных мероприятий	15 10 5
18.	Результаты Единого государственного экзамена	По обязательным предметам 100% результатов в первый раз выше минимального балла по обязательным предметам 100% результатов после пересдачи выше	30

		минимального балла наличие обучающихся, закончивших среднюю школу со справкой об обучении	10
19.	Участие в научно-практических конференциях и олимпиадах	За каждое призовое место во всероссийских	15
		за каждое призовое место в региональных за каждое призовое место в местных	10 5
20.	Уровень обученности	20-30%	5
		30-40%	10
	1	40-50%	15
		свыше 50%	20
	1	уровень свыше среднегородского	5
21.	Организация обучения на дому	За каждого обучающегося	5
22.	Работа общеобразовательного учреждения в две смены		10
23.	Разработка и внедрение муниципальных программ в дошкольных учреждениях		10
24.	Реализация разнонаправленных	Экстернат	10
	программ, разные формы обучения в общеобразовательных учреждениях (кроме ВСОШ)	_	10
25.	Наличие компьютеров в дошкольных образовательных учреждениях и учреждениях дополнительного образования детей	За каждую единицу	3
26.	Учреждение как центр методической работы	Проведение городских семинаров	10
		проведение региональных мероприятий	20
		участие в методических	5

	T	объединениях	ļ
		' '	5
		участие в обмене	3
27.	Обеспеченность образовательного	опытом до 70%	5
21.	-	70-80%	10
	процесса литературой и оборудованием		
		80-90%	15 20
20	11	свыше 90%	20
28.	Наличие групп продленного дня	За наличие групп	20
29.	Результативность кружковой	Участие в	1
	деятельности	муниципальных	
		мероприятиях	5
		участие в	5
		региональных	
		мероприятиях	10
		получение призовых	10
20	TI	мест в мероприятиях	1
30.	Наличие логопедических групп,	За одного	1
	логопедических пунктов в дошкольных	воспитанника	
31.	образовательных учреждениях Наличие логопедических групп в		10
31.	1 3		10
32.	общеобразовательных учреждениях	Vиостио политалай в:	
32.	Привлечение семьи и общественных	Участие родителей в:	10
	организаций к работе в дошкольном	совете отцов	
l	образовательном учреждении	совете бабушек	10
		попечительском	10
33.	Наличие обучающихся на полном	совете За каждого	0,5
<i>55.</i>	3		0,3
34.	государственном обеспечении	обучающегося	10
34.	Организация работы специализированных медицинских	За наличие групп	10
	1		
35.	групп Работа учреждения в	Федеральная	20
<i>55.</i>	экспериментальном режиме	площадка	20
	экспериментальном режиме	региональная	10
		площадка	10
		муниципальная	5
		площадка	3
36.	Работа учреждения как ресурсного	Федеральный уровень	10
50.	центра микрорайона	региональный	5
	центра микроранона	уровень	J
		муниципальный	5
		уровень	J
37.	Санитарное содержание зданий и	За отсутствие	20
37.	сооружений, территории	замечаний	20
	сооружений, территории	замечании	

		1	
38.	Выполнение предписаний органов	За отсутствие	20
	государственного пожарного надзора,	предписаний, актов	
	санитарно-эпидемиологического контроля		
39.	Работа учреждения в 2-х и более	В 2-х зданиях	10
	зданиях	В более чем в 2-х	20
		зданиях	_0
40.	Показатели заболеваемости детей в	Ниже регионального	20
	дошкольных учреждениях	ниже местного	10
41.	Среднегодовая наполняемость классов	25 и более	50
	общеобразовательных учреждений	24-24,9	40
10		23-23,9	30
42.	Численность учеников (среднегодовая)	15 и более	20
	общеобразовательных школ,		
	приходящихся на 1 учителя		
43.	Соотношение (среднегодовой)	52% и менее	50
	численности прочего персонала	53%	30
	(административно-управленческого,		
	учебно-вспомогательного,		
	обслуживающего и прочего		
	педагогического персонала, не		
	осуществляющего учебный процесс) к		
	оптимальной численности учителей		
	общеобразовательных учреждений		
44.	(среднегодовой) Привлечение дополнительных	Оказание	20
44.	Привлечение дополнительных денежных средств	дополнительных	20
	депежных средеть	платных услуг	
		доходы от	10
		предпринимательской	_ •
		деятельности	
45.	Организация трехразового питания		30
	воспитанников в учреждениях		
	дополнительного образования		
46.	Наличие учащихся, обучающихся по	Более 70 учащихся	20
	очно-заочной форме обучения	до 70 учащихся	10

Порядок

отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициентов к расчетным должностным окладам

1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год управлением образования города Кузнецка в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

- 2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем приложении, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением образования города Кузнецка за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.
- 3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по объемным показателям, устанавливается приказом управления образования города Кузнецка на основании протокола назначенной комиссии.
- 4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:
- по общеобразовательным учреждениям по списочному составу на начало учебного года;
- по учреждениям дополнительного образования детей, в том числе спортивной направленности, по списочному составу постоянно обучающихся на 1 октября. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования дети, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз;
- участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении (путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365);
- в оздоровительных лагерях всех видов и наименований по среднему количеству принятых на отдых детей за смену.
- 5. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

<u>Пункт 1</u> таблицы объемных показателей при установлении суммы баллов в дошкольных учреждениях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

- 6. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.
- 7. Городские методические (учебно-методические) кабинеты (центры)

относятся ко ІІ группе по оплате труда руководителей.

- 8. Управление образования города Кузнецка:
- устанавливает объемные показатели по учреждениям образования, не являющимся образовательными учреждениями (фильмотеки, хозяйственные конторы и другие учреждения), для отнесения их к одной из четырех групп по оплате труда руководителей;
- может относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям.

Нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки учителей и преподавателей, продолжительность рабочего времени

- 1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены в соответствии с законодательством РФ и настоящим Положением.
- Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы ставку заработной платы) ДЛЯ педагогических работников за образовательных организаций устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также педагогическую работу, предусмотренную другую должностными обязанностями рабочего времени, И режимом утвержденными В установленном порядке.
- 2. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью педагогической работы, установлены: 18 часов в неделю:
- учителям 1-11(12) классов образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья); педагогам дополнительного образования;
- 3. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, перечисленными в настоящем приложении, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.
- Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.
- 4. Нормируемая часть рабочего времени работников, перечисленных в настоящем приложении, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее именуются учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены)

между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся первого класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательной организации c учетом соответствующих санитарноэпидемиологических правил норм (СанПиН), утвержденных установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

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

- 5. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована количеству часов, вытекает ПО должностных обязанностей работников, предусмотренных уставом образовательной организации правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, тарифно-квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:
- выполнением обязанностей, включающих в себя участие в работе педагогических, методических советов, проведение родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- дежурствами в образовательной организации в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников

различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательной организации в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учитывается сменность работы образовательной организации, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие обязанности).
- 6. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в настоящем приложении сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.
- 7. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:
- учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;
- 8. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.
- 9. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей устанавливается учебному исходя ИЗ количества часов ПО плану программам, обеспеченности условий данной кадрами, других конкретных В образовательной организации.
- 10. Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации. Эта работа

завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

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

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется учредителем учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы заместителей (включая руководителя), самим образовательной организацией В соответствии c действующими федеральными региональными нормативно-правовыми актами.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другом образовательной организации может иметь место только с разрешения работодателя по согласованию с начальником управления образования города Кузнецка.

13. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, включая работников управления образования города Кузнецка и учебно-методических кабинетов, осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя, для которых данное образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

- 14. При возложении на учителей образовательных организаций, для которых данное образовательная организация является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.
- 15. Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.
- 16. Порядок, предусмотренный настоящим Положением, применяется при установлении учебной нагрузки работникам учреждений дополнительного образования детей.
- 17. Учебная нагрузка педагогического работника образовательной организации, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательной организации соответствующего типа и вида, утверждаемого Правительством Российской Федерации.
- 18. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

36 часов в неделю:

педагогам-психологам;

социальным педагогам, педагогам-организаторам;

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) общеобразовательных организаций;

- 19. Должностные оклады других работников, не перечисленных в настоящем Положении, в том числе руководителей образовательных организаций, их заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40 часовой рабочей неделе.
- 20. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:
- 360 часов в год руководителям физического воспитания, преподавателяморганизаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

Выполнение вышеуказанной преподавательской (педагогической) работы осуществляется в основное рабочее время.

Преподавательская работа работников, указанных в пункте 20

Приложения, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных организаций без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

Порядок и условия почасовой оплаты труда

1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

часов педагогической работы, выполненных учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников управления образования города Кузнецка, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с настоящим Положением;

приема экзаменов (консультаций).

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника (с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, за установленную норму часов педагогической работы в неделю) на установленное по занимаемой должности среднемесячное количество рабочих часов.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если

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

2. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и других занятий) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников

Наименование учреждений	Наименование должностей	
и организаций		
I	I	
Образовательные организации (в том	Учителя, преподаватели,	
числе образовательные организации	преподаватели-организаторы (основ	
высшего профессионального	безопасности жизнедеятельности,	
образования, высшие и средние военные	допризывной подготовки), социальные	
образовательные организации,	педагоги, педагоги-психологи,	
образовательные организации	педагоги-организаторы, педагоги	
дополнительного профессионального	дополнительного образования,	
образования (повышения квалификации)	директора (начальники, заведующие),	
специалистов); медицинские	заместители директоров (начальников,	
организации и социального обеспечения:	заведующих) по учебной, учебно-	
дома ребенка, детские: санатории,	воспитательной, воспитательной	
клиники, поликлиники, больницы и др.	работе.	
учреждения, а также отделения, палаты		
для детей в учреждениях для взрослых		

Примечание: в стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в медицинских организациях и социального обслуживания населения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - из расчета один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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

время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Федерации (просвещения, высшей школы учреждений); на выборных должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по правонарушений предупреждению (инспекциях несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел; время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных <u>пунктами 1</u> и <u>2</u> настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

(профессионального) учителям, преподавателям трудового обучения, изобразительного технологии, черчения, искусства, информатики, специальных дисциплин, TOM числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждениях (классах) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организациях;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений), преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

- 4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп время работы на медицинских должностях.
- 5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской

Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательной организации по согласованию с представительным органом работников.

- 6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.
- 7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

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

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкции могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

ПРИНЯТЫ	
Общим собранием	Директор МБО
работников МБОУ СОШ № 8	Щипа
им. П.А. Щипанова города	
Кузнецка протокол от	
« » 2019 Γ No 1	"

		Y I BEP M L	ĮАŀ	U.
Директор МБ	ОУ С	ОШ № 8 им.	П.	A.
Щип	анова	і города Кузі	нец	ка
		С.В. Шалі	ьки	на
«	>>	20)	Γ.

ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 8 имени Павла Александровича Щипанова города Кузнецка (МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка)

1. Общие положения

1.1. Положение принято в целях установления порядка и условий осуществления стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней

общеобразовательной школы № 8 имени Павла Александровича Щипанова города Кузнецка (далее – МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова).

- 1.2. Система стимулирующих выплат работникам основана на законодательстве о труде и об образовании и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности функционирования МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка.
- 1.3. Система стимулирующих выплат работникам предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Пензенской области и муниципальными нормативными актами.
- 1.4. Стимулирующие выплаты работникам осуществляется за счет фонда стимулирования труда, являющегося частью фонда оплаты труда МБОУ СОШ N_{\odot} 8 им. П.А. Щипанова (далее ФОТ), на основании локального акта соответствующего учреждения.
- 1.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова.

2. Виды стимулирующих выплат

- 2.1. В МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова применяются следующие виды стимулирующих выплат:
 - 2.1.1. Надбавки за результативность и качество труда.
 - 2.1.2. Премии.
 - 2.1.3. Материальная помощь.

Стимулирующие выплаты производятся:

- за организацию и проведение внеурочной деятельности учащихся (кружковая работа, научная деятельность внеклассная работа по предмету);
- за победу в профессиональных конкурсах;
- за активное участие учащихся класса в общешкольных КТД, соревнованиях, конкурсах, мероприятиях;
- за творческий подход к организации воспитательной работы с обучающимися и их родителями.
- 2.2. Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и другие качественные показатели труда конкретного работника.
- 2.3. Премии дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда образовательного учреждения. Применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию

работников, а также премирование в связи с юбилейными датами.

2.4. Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Также материальная помощь может выплачиваться всем работникам к отпуску, на лечение, приобретение путевок, в целях социальной защиты и в иных случаях, предусмотренных законодательством.

3. Порядок осуществления стимулирующих выплат

- 3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются и выплачиваются работникам по критериям, устанавливаемым МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова самостоятельно.
- 3.2. Показатели и критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности педагогических работников указаны в приложении № 1 к настоящему Положению.
- 3.3. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются рабочей комиссией МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова по согласованию с профсоюзным комитетом школы. Порядок рассмотрения профсоюзным комитетом школы вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим регламентом.
- 3.4. Стимулирующие выплаты начальнику хозяйственного отдела осуществляются на основании следующих показателей:
- образцовое выполнение работ, связанных с организацией и проведением ремонта
- обеспечение сохранности оборудования и имущества образовательного учреждения после проведенного ремонта учреждения
- оперативное решение проблем обеспечения образовательного учреждения инвентарем и оборудованием
 - повышение квалификации
- обеспечение производственно-бытовых условий эффективного функционирования образовательного учреждения
- за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения
- 3.5. Стимулирующие выплаты заведующему библиотекой осуществляются на основании следующих показателей:
 - высокая читательская активность учащихся;
- активное участие в мероприятиях (выступления, открытые библиотечные уроки, читательские конференции):
 - участие и достижения в профессиональных конкурсах
- привлечение родителей и жителей микрорайона к участию в мероприятиях образовательного учреждения
 - повышение квалификации
 - инновационная деятельность
 - систематическое оформление тематических выставок

- внедрение информационных технологий в библиотечную деятельность
- 3.6. Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному и прочему персоналу осуществляются на основании следующих показателей:
- оперативность выполнения порученных руководителем образовательного учреждения заданий;
 - высокий уровень исполнительной дисциплины;
- обеспечение высокого качества отдельных заданий и работы, не входящей в круг основных обязанностей (поддержание чистоты в ходе мероприятий городского и регионального уровня, проведение генеральных уборок и т. д.);
- содержание участка (объекта), рабочего места в образцовом состоянии;
- за обеспечение санитарно-технического состояния зданий и сооружений;
- по итогам подготовки образовательного учреждения к новому учебному году.
- 3.7. Стимулирующие выплаты педагогу дополнительного образования осуществляются на основании следующих показателей:
- наполняемость и сохранение контингента воспитанников в объединение в течение года
- высокий уровень организации каникулярного отдыха воспитанников (доля воспитанников учреждения, для которых организован каникулярный отдых)
- наличие среди воспитанников победителей, призеров и участников конкурсов, смотров и т.п.
- достижение воспитанниками более высоких показателей обучения по сравнению с предыдущим периодом
- поддержание материально- технического оснащения и улучшение дидактической базы учебного помещения
- привлечение в объединение родителей воспитанников и жителей микрорайона
 - привлечение в работу объединения подростков «группы риска»
 - победа в конкурсах профессионального мастерства
 - опытно-экспериментальная работа
- обобщение опыта и научно-методическая работа: зафиксированное участие (протоколы, программы) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступление, выставки, мастер-классы), наличие публикаций
- разработка и внедрение в практику работы авторских (лицензированных) комплексных программ
 - повышение квалификации педагога
 - организация и проведение мероприятий способствующих сохранению

и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников

- наличие детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья, являющихся контингентом учреждения в общем количестве воспитанников учреждения
 - отсутствие несчастных случаев, травм
 - поддержание благоприятного психологического климата в группе
 - организация и проведение мероприятий для жителей микрорайона
- 3.8. Стимулирующие выплаты педагогу-психологу осуществляются на основании следующих показателей
 - за отслеживание движения «сложного» ребенка
 - за участие в конференциях, семинарах, круглых столах, конкурсах
 - за публикацию материалов как для учителей, так и для учащихся
- 3.9. Стимулирующие выплаты социальному педагогу осуществляются на основании следующих показателей:
- за результативность осуществления комплекса мероприятий по социальной защите обучающегося и по месту жительства
- за результативность по индивидуальной работе с ребенком: выявление его интересов и потребностей, трудностей и проблем, отклонений в поведении и оказание социальной помощи
- за результативность работы с семьей, выявление на ранней стадии семей с отклонениями в воспитании детей, семей с неправильной педагогической ориентации
- за результативность работы по предупреждению правонарушений и преступлений, совершенных учащимися
- 3.10. Стимулирующие выплаты секретарю осуществляются на основании следующих показателей
 - за осуществление контактов с сотрудниками других служб
- за точное и безупречное исполнение поручений, отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя, внешних организаций
- 3.11. Стимулирующие выплаты техническому персоналу осуществляются на основании следующих показателей
- за выполнение работ непосредственно не связанных с должностными обязанностями (стирка штор, чистка мебели в коридорах, погрузоразгрузочные работы и т.д.)
- за отсутствие замечаний по качеству работы от администрации школы
- 3.12. Стимулирующие выплаты дворнику осуществляются на основании следующих показателей:
 - за участие в летнем покосе и уборке травы на территории школы

- за дополнительные работы в межсезонья уборка опавшей листвы, расчистка территории школы от снежных заносов, уборка снега на спортплощадках и т.д.
- за разгрузо-погрузочные работы во время проведения школьных субботников
- 3.13. Для подготовки расчета размера выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности работников образовательного учреждения и обоснования данного расчета на основании приказа директора МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова создается рабочая комиссия. Председатель рабочей комиссии выбирается рабочей комиссией из числа членов открытым голосованием большинством голосов. Заседание рабочей комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения рабочей комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.
- 3.14. Произведенный рабочей комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии. Протокол направляется в профсоюзный комитет школы в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.
- 3.15. По результатам представленного расчета профсоюзный комитет школы на своем заседании принимает решение. Если по представленному расчету у профсоюзного комитета школы не имеется возражений, замечаний, предложений, TO принимают согласовать ОНИ решение представленный расчет. Если профсоюзный комитет не согласен с представленным расчетом, то он формирует свои замечания, возражения, предложения и принимает решение о направлении последних с обязательным обоснованием директору МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова.
- 3.16. В срок не позднее 20 числа каждого месяца на основании протокола рабочей комиссии с учетом мнения профсоюзного комитета директор издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам по результатам их профессиональной деятельности за месяц.

4. Порядок установления надбавок

- 4.1. За интенсивность, высокую результативность и качества труда работникам и руководителям выплачиваются надбавки.
- 4.2. Надбавка является постоянной дополнительной денежной выплатой к базовому окладу.
- 4.3. Надбавка не носит обязательный характер, устанавливается приказом директора МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова в определенном процентном соотношении к базовому окладу либо в абсолютных величинах на определенный срок, и при ухудшении показателей в работе отменяются.
- 4.4. Конкретный размер надбавки работнику определяется директором МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова и фиксируется в приказе с указанием срока установления надбавки.

- 4.5. Надбавка может быть установлена в трудовом договоре на весь срок его действия, а также приказом начальника управления образования на определенный срок.
- 4.6. Надбавки или доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение нормативных актов до истечения срока действия приказа об их установлении.
- 4.7. Решение о снижении или лишении доплат и надбавок принимается директором МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова.
- 4.8. Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат могут быть следующие случаи:
 - 4.8.1. невыполнение должностных обязанностей;
 - 4.8.2. нарушение правил внутреннего распорядка;
- 4.8.3. отказ работника от выполнения определенной работы или перераспределения должностей.

5. Премирование

- 5.1. По решению рабочей комиссии МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова могут выплачиваться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.
- 5.2. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников осуществляется приказом директора. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в баллах или в абсолютных величинах.
 - 5.3. Премия может выплачиваться по следующим основаниям:
- 5.3.1. за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- проявление самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.
 - 5.3.2. премия к профессиональному празднику.
 - 5.3.3 премия в связи с юбилейными датами
 - 5.3.4. премия по итогам работы за определенный период времени.
- 5.4. Размер премии определяется на основании локального акта МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова (приложение № 1)
- 5.5. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.
- 5.6. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим

6. Материальная помощь

- 6.1. В пределах средств, выделенных на оплату труда, работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления.
 - 6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:
 - смерть сотрудника или его близких родственников;
 - для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи;
 - в иных случаях, предусмотренных законодательством.
 - В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам).
 - 6.3. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника по приказу директора МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова. В приказе на выплату материальной помощи указывается ее размер.

7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

- 7.1. Распределение выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда в учреждении производится согласно критериям и показателям качества и результативности труда работников МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова (приложение № 1).
- 7.2. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.
- 7.3. Подсчет баллов производится по утвержденным критериям и показателям учебной и воспитательной деятельности работников МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова по итогам месяца.
- 7.4. В течение месяца ведется мониторинг профессиональной деятельности работников учреждения по утвержденным критериям и показателям.
- 7.5. Не позднее 20 числа каждого месяца подсчитывается сумма баллов, полученных работниками МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова по результатам месяца.
- 7.6. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности) или единовременная премия стимулирующего характера работников учреждения производится после согласования и утверждения результатов мониторинга их профессиональной деятельности.
- 7.7. Стимулирующий фонд оплаты труда МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова делится на следующие части:
- 7.7.1. доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемая на выплату директору учреждения;
- 7.7.2. доля стимулирующей части оплаты труда, направляемая на выплаты, связанные со знаменательными и юбилейными датами, скорбными датами, материальная помощь, премирование к профессиональному

празднику.

- 7.7.3. доля стимулирующей части оплаты труда, направляемая на выплаты каждому заместителю директора школы.
- 7.7.4. доля стимулирующей части оплаты труда, направляемая на выплаты учебно-вспомогательному персоналу и младшему обслуживающему персоналу.
- 7.8.6. Оставшаяся часть стимулирующего фонда оплаты труда распределяется между педагогическими работниками МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова согласно количеству набранных баллов по результатам мониторинга профессиональной деятельности работников.

Приложение № 1 к Положению о стимулирующих выплатах работникам МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка

ПРИНЯТЫ	УТВЕРЖДАЮ		
Общим собранием	Директор МБОУ СОШ № 8 им. П.А		
работников МБОУ СОШ № 8	Щипанова города Кузнецк		
им. П.А. Щипанова города	С.В. Шалькина		
Кузнецка протокол от			
«»2019 г. № 1	« » 20 г		

КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 8 имени Павла Александровича Щипанова города Кузнецка (МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка)

1. Выплаты стимулирующего характера распределяются

1.1. педагогическим работникам по результатам их профессиональной деятельности по итогам месца по следующим критериям:

Наименование критерия	Условия получения, определяющие критерий	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Оценка деятельности (в баллах)
Обеспечение высоких учебных достижений обучающимися	Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими учащимися;	Работа ведется эпизодически Работа ведется в системе	2 балла 5 баллов
	Работа по привлечению учащихся к углубленному изучению предмета за рамками часов учебного плана	Организация школьного факультатива, спецкурса Организация работы межшкольного факультатива	За каждое занятие 2 балла 5 баллов
	Подготовка победителей и призеров всероссийских, областных и городских очных олимпиад, НПК, фестивалей, выставок, соревнований	I место. II место III место	100 баллов 50 баллов 30 баллов
	Высокие достижения обучающихся по данным внешних экспертиз	Официально зафиксированные достижения обучающихся выше среднегородских по данным внешних аттестаций различного типа: ВПР ОГЭ, ЕГЭ	10 баллов 15 баллов
	За рост качественных показателей знаний обучающихся в сравнении с предшествующим периодом (четверть)	Динамика качественных показателей деятельности обучающихся: Рост качества знаний обучающихся на 2%-5% Рост качества знаний обучающихся свыше 5%	5 баллов 10 баллов
Участие педагогов в распространении педагогического опыта	Победителям и лауреатам профессиональных конкурсов	«Учитель года», «Сердце отдаю детям»: І место ІІ место ІІІ место «Самый классный классный» иные профессиональные конкурсы регионального уровня	150 баллов 100 баллов 50 баллов 50 баллов 30 баллов
	за разработку и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик, форм обучения, их публикации в СМИ	Участие в заочных конкурсах профессионального мастерства (разработка конспектов уроков, технологических карт, актуальных педагогических практик, описание системы методической или воспитательной работы работы): Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	10 баллов 20 баллов 30 баллов
	за участие педагога в методической работе:	выступление на педсовете, школьном МО выступление на городском МО участие в методических днях школы	5 баллов 10 баллов 20 баллов
		за осуществление наставничества	30 баллов

	T		
		участие в городских семинарах (открытые мероприятия) за методическое сопровождение введения ФГОС	50 баллов 50 баллов
	За повышение уровня квалификации:	участие в обучающих семинарах обучение на курсах повышения квалификации	10 баллов 20 баллов
Сопровождение и участие в проектах Peaлизация мероприятий,	За осуществление научнометодического или практического проектов:	Кураторство региональных и школьных проектов: «Школа Архимеда», «Про100 профессий», Галерея Почета и Славы, «Обучение через предпринимательство», «Живая классика», «Второй первый немецкий язык», «Культурная суббота» «Горжусь Россией каждый день», «Российское движение школьников», «Танцующая школа», «Скоро в школу» «Швейная мастерская» Участие родителей во	10 баллов 20 баллов 30 баллов 50 баллов 5 баллов
обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	участию в мероприятиях школы, класса	внеклассных мероприятиях	3 outston
Работа с детьми «группы риска»	Организация работы с детьми из социально неблагополучных семей, детьми, относящимися к «группе риска»	Работа с КДН, социальным педагогом, родителями, советом по профилактике, ведение документации	5 баллов
Вовлечение учащихся во внеурочную деятельность	За высокие индивидуальные академические и творческие достижения обучающихся	Наличие среди обучающихся победителей и призеров заочных конкурсов, олимпиад, НПК, фестивалей, выставок: Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	10 баллов 15 баллов 20 баллов
	За привлечение обучающихся к участию в конкурсах, концертах, городских и региональных мероприятиях	Суммарное количество обучающихся, принявших участие в мероприятиях: От 1 до 6 человек От 7 до 15 человек Свыше 15 человек	5 баллов 10 баллов 15 баллов
	За поведение мероприятий, направленных на патриотическое и нравственное воспитание обучающихся	Участие в торжественных митингах, слетах, сборах, вахтах памяти, организация совместной деятельности с военно-патриотическими обществами города, области	5 баллов за каждое мероприятие

Создание положительного имиджа школы	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	Включенность педагога в следующие виды деятельности: Предоставление материалов на сайт школы Участие в работе городских общественных объединений, днях открытых дверей, советов общественности	2 балла 10 баллов
	За своевременное обновление информации на сайте школы	Своевременное размещение предоставленных материалов на сайт, обновление имеющейся информации	30 баллов
	За подержание в исправном техническом состоянии компьютерного и мультимедийного оборудования школы	Установление программного обеспечения, текущее обслуживание компьютеров и ноутбуков, мелкий ремонт орг. техники, осуществление бесперебойной работы локальной сети	20 баллов
	Привлечение к работе в качестве организаторов ЕГЭ, ОГЭ, членов комиссий, жюри	Участие в работе комиссий в качестве членов жюри, организаторов ЕГЭ, ОГЭ (за каждое участие) Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень	5 балла 10 баллов 15 баллов

1.2. Начальнику хозяйственного отдела

	TITA TATIOTINKY AUSANCI BETTUTU UTACIJA		
No	Показатель	Оценка	
п/п		деятельности в	
		баллах	
1.	образцовое выполнение работ, связанных с организацией и	100 баллов	
	проведением ремонта;		
2.	обеспечение сохранности оборудования имущества школы после	30 баллов	
	проведенного ремонта		
3.	оперативное решение проблем обеспечения образовательного	30 баллов	
	учреждения инвентарем и оборудованием		
4.	повышение квалификации	20 баллов	
5.	обеспечение производственно-бытовых условий эффективного	50 баллов	
	функционирования школы		
6.	за особый режим работы, связанный с обеспечением	50 баллов	
	безаварийной, безотказной и бесперебойной работы		
	инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем		
	жизнеобеспечения школы		

1.3. Заведующему библиотекой

No	Показатель	Оценка
п/п		деятельности в
		баллах
1.	высокая читательская активность учащихся	Свыше 85%
		учащихся – 30
		баллов
		75% - 85% - 10
		баллов
2.	активное участие в мероприятиях (выступление, открытые	Муниципальный
	библиотечные уроки, читательские конференции)	уровень – 20
		баллов
		Региональный
		уровень – 50
		баллов
3.	участие и достижения в профессиональных конкурсах	I место – 100
		баллов
		II место – 50
		баллов
		III место – 30
		баллов
		Участие – 10
		баллов
4.	привлечение родителей и жителей микрорайона к участию в	1 мероприятие – 10
	мероприятиях школы	баллов
5.	повышение квалификации	Обучающий
		семинар – 10
		баллов
		Курсовая
		подготовка – 20
		баллов
6.	инновационная деятельность	30 баллов
7.	систематическое оформление тематических выставок	10 баллов (за
		выставку)
8.	внедрение информационных технологий в библиотечную	30 баллов
	деятельность	

1.4. Учебно-вспомогательному персоналу

№	Показатель	Оценка
п/п		деятельности в
		баллах
1.	оперативность выполнения порученных директором школы	20 баллов
	заданий	
2.	высокий уровень исполнительной дисциплины	40 баллов
3.	обеспечение высокого качества отдельных заданий и работы, не входящей в круг основных обязанностей (поддержание	10 баллов
	чистоты в ходе мероприятий городского и регионального уровней)	
4.	содержание участка (объекта), рабочего места в образцовом	5 баллов
	состоянии	
5.	за обеспечение санитарно-технического состояния зданий и	10 баллов

	сооружений	
6.	по итогам подготовки образовательного учреждения к новому	10 баллов
	учебному году	

1.5. Педагогу дополнительного образования

№	Показатель	Оценка
п/п		деятельности в баллах
1.	наполняемость и сохранение контингента воспитанников в объединение в течение года	20 баллов
2.	высокий уровень организации каникулярного отдыха воспитанников (доля воспитанников учреждения, для которых организован каникулярный отдых)	20 баллов
3.	наличие среди воспитанников победителей, призеров и участников конкурсов, смотров и т.п.	I место — 100 баллов II место — 50 баллов III место — 30 баллов Участие — 10 баллов
4.	достижение воспитанниками более высоких показателей обучения по сравнению с предыдущим периодом	Рост на 5-10% - 20 баллов Рост свыше 10% - 30 баллов
5.	поддержание материально- технического оснащения и улучшение дидактической базы учебного помещения	30 баллов
6.	привлечение в объединение родителей воспитанников и жителей микрорайона	10 баллов
7.	привлечение в работу объединения подростков «группы риска»	20 баллов
8.	победа в конкурсах профессионального мастерства	100 баллов
9.	опытно-экспериментальная работа	30 баллов
10.	обобщение опыта и научно-методическая работа: зафиксированное участие (протоколы, программы) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступление, выставки, мастер-классы), наличие публикаций	Школьный уровень — 20 баллов Муниципальный уровень — 50 баллов Региональный уровень — 70 баллов
11.	разработка и внедрение в практику работы авторских (лицензированных) комплексных программ	30 баллов
12.	повышение квалификации педагога	Обучающий семинар — 10 баллов Курсовая подготовка — 20 баллов
13.	организация и проведение мероприятий способствующих сохранению и восстановлению психического и физического	10 баллов (за 1 мероприятие)

	здоровья воспитанников	
14.	наличие детей и подростков с ограниченными возможностями	20 баллов
	здоровья, являющихся контингентом учреждения в общем	
	количестве воспитанников учреждения	
15.	отсутствие несчастных случаев, травм	20 баллов
16.	поддержание благоприятного психологического климата в	10 баллов
	группе	

1.6. Педагогу - психологу

№	Показатель	Оценка
п/п		деятельности в
		баллах
1.	за отслеживание движения «сложного» ребенка	10 баллов
2.	за участие в конференциях, семинарах, круглых столах,	Школьный
	конкурсах	уровень – 20
		баллов
		Муниципальный
		уровень – 50
		баллов
		Региональный
		уровень – 70
		баллов
3.	за публикацию материалов как для учителей, так и для	20 баллов(за
	учащихся	публикацию)

1.7. Социальному - педагогу

№	Показатель	Оценка
п/п		деятельности в
		баллах
1.	Результативность осуществления комплекса мероприятий по	10 баллов (за
	социальной защите обучающегося и по месту жительства	одного
		обучающегося)
2.	результативность по индивидуальной работе с ребенком:	20 баллов
	выявление его интересов и потребностей, трудностей и	
	проблем, отклонений в поведении и оказание социальной	
	помощи	
3.	результативность работы с семьей, выявление на ранней	20 баллов
	стадии семей с отклонениями в воспитании детей, семей с	
	неправильной педагогической ориентации	
4.	результативность работы по предупреждению	30 баллов
	правонарушений и преступлений, совершенных учащимися	

1.8. Секретарю

№ п/п	Показатель	Оценка деятельности в
1.	За осуществление контактов с сотрудниками других служб	баллах 20 баллов
2.	За точное и безупречное исполнение поручений, отсутствие	40 баллов

замечаний	co	стороны	непосредственного	руководителя,	
внешних ор	внешних организаций				

1.9. Техническому персоналу

No	Показатель	Оценка
п/п		деятельности в
		баллах
1.	Выполнение работ непосредственно не связанных с	20 баллов
	должностными обязанностями (стирка штор, чистка мебели в	
	коридорах, погрузо-разгрузочные работы и т.д.)	
2.	Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации	10 баллов
	ШКОЛЫ	

1.10. Дворнику

№	Показатель	Оценка
п/п		деятельности в
		баллах
1.	Участие в летнем покосе и уборке травы на территории	30 баллов
	школы	
2.	Дополнительные работы в межсезонья – уборка опавшей	10 баллов
	листвы, расчистка территории школы от снежных заносов,	
	уборка снега на спортплощадках и т.д.	
3.	Разгрузо-погрузочные работы во время проведения	10 баллов
	школьных субботников	

2. Размер премий составляет:

No		Абсолютный
п/п		показатель (руб)
1.	Премирование к профессиональному празднику	До 3000
2.	Юбилейная дата	5000
3.	По итогам работы за определенный период времени	До 3000

3. Размер материальной помощи составляет:

No		Абсолютный
п/п		показатель (руб)
1.	Смерть сотрудника или его близких родственников	5000
2.	для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника	5000
	или членов его семьи	
3.	в иных случаях, предусмотренных законодательством.	До 5000

Соглашение по охране труда директора МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка и профсоюзного комитета МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка на 2019/2020 год

Nº Nº	Содержание мероприятий (работ)	Едини ца учета	Кол иче ств о	Сто имо сть раб от	Срок выпол нения	Ответстве нный за выполнени е мероприят ий	Ожидаемая эффекти Кол-во работающи х, которым улучшаются условия труда		ивност	
						KIKI	Всег	В	Bce	В том
							0	TOM	ГО	числе
								числ		женщ
								e		ИН
								жен		
								щин		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Косметический ремонт кабинета социального педагога	кабине т	1	1000	4 квартал 2019	Иванов А.А.	2	2		
2	Обеспечение работников спецодеждой согласно приложению № 1	компле кт	11	4400	3 квартал	Иванов А.А.	11	9		
3	Обеспечение работников моющими и дезинфицирую щими средствами	компле кт	8	7000	В течение года	Иванов А.А.	8	8		

Директор МБОУ СОШ № 8 им. П.А. Щипанова города Кузнецка Шалькина	C.B.
Председатель Профсоюзного комитета	ЕВ Фалькина

Приложение № 1 к соглашению по охране труда

СОГЛАСОВАНО	УТВЕРЖДАЮ		
Председатель	Директор МБОУ СОШ №		
профсоюзного комитета	им. П.А. Щипанова города Кузнець		
Е.В. Фадькина	С.В. Шалькина		
«»20 года	«»20года		

НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦОДЕЖДЫ, СПЕЦОБУВИ И ДРУГИХ СИЗ РАБОТНИКАМ МБОУ СОШ № 8 им. П.А. ЩИПАНРОВА ГОРОДА КУЗНЕЦКА

№ пп	Профессия или должность	Кол-во работников	Наименование СИЗ	Норма выдачи за год	
			Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	
		Приказ	Сапоги резиновые с защитным		
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	МинтрудаРФ №997 н от 09.02.2014г. п 135 2 чел.	перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
1.			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	
			Щиток защитный лицевой или очки защитные	До износа	
2	Уборщик служебных помещений	Приказ МинтрудаРФ №997 н от 09.02.2014г. п 171 8 чел.	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	
					Периатки резиновне или из
			перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
3	Библиотекарь	Приказ МинтрудаРФ №997 н от	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	

		09.02.2014г. п 30 1 чел.	Или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
4	Начальник хозяйственного	Приказ МинтрудаРФ №997 н от	халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
7	отдела	09.02.2014г. п 32 1 чел.	перчатки с полимерным покрытием	6 пар
5	Гардеробщик	Приказ МинтрудаРФ №997 н от 09.02.2014г. п 19 1 чел.	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Приказ МинтрудаРФ	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
6	Дворник	№997 н от 09.02.2014г.	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		п.23 1 чел.	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		т чел.	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар