

**Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 8»  
г.о. Шуя**

**От работодателя**

\_\_\_\_\_ Лаптев А.Н.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024г.

МП

**От работников**

\_\_\_\_\_ председатель ППО  
Дружилова О.А.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024г.

МП

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
между работодателем и работниками  
Муниципального общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 8»  
на 2024-2027 г.г.**

**регистрационный номер 21/18-45**

Почтовый и юридический адрес организации:  
155900, Ивановская область, г.о. Шуя, ул. Вихрева, д. 65 тел.:4-34-92,  
moucow8@mail.ru

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними экономические и профессиональные отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 8» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем (вместе именуемые Сторонами) на основе согласования взаимных интересов Сторон.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

**Работодатель – Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 8» (далее по тексту – Школа)** в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – директора школы;

**Работники Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8»**, в лице уполномоченного в установленном порядке представителя, председателя первичной профсоюзной организации (далее по тексту – Профсоюз).

1.3. Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Школы и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

Нормативно-правовая база разработки Коллективного договора:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ),
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в действующей редакции);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в действующей редакции) (далее по тексту – ФЗ «О профсоюзах»);
- Федеральный закон от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в действующей редакции);
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность”
- Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (в действующей редакции);
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013г. № 1015 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам – начального общего, основного общего и среднего общего образования» (в действующей редакции);
- Отраслевое соглашение по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области на 2023 – 2025 гг. (далее по тексту – Отраслевое соглашение);
- иные законодательные и нормативные правовые акты Российской Федерации и Ивановской области, содержащие нормы трудового права и регулирующие трудовые и иные связанные с ними отношения.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы, в том числе работающих на условиях совместительства и принятых на определенный срок, независимо от профсоюзного членства.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ) или защищают свои права сами.

1.5. Коллективный договор заключен Сторонами на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания в Школе системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и продуктивной работе коллектива, успешному долгосрочному развитию и росту престижа;
- определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Школы и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон.

1.6. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, переизбрания председателя первичной профсоюзной организации

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

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.11. Коллективный договор заключается на три года. Срок действия Коллективного договора может быть продлен по взаимному согласию Сторон, но не более чем на три года (ст.43 ТК РФ)

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44ТК РФ).

Изменения производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием работников. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими коллективным договором, отраслевым и региональным соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. 41, 44 ТК РФ).

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

1.14. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.

Итоги выполнения коллективного договора Стороны обязуются обсуждать на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение Профсоюза:

- Правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- Положение о системе оплаты труда работников и приложения к нему (ст. 135 ТК РФ);
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы;

- Положение об аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности;
- План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- График отпусков (ст.123 ТК РФ);
- Правила и инструкции по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);
- иные локальные нормативные акты, регламентирующие вопросы рабочего времени, охраны труда, трудовых отношений, иные вопросы социально-трудовых прав и гарантий работников в соответствии с трудовым законодательством и Уставом Школы.

1.16. В обязательном порядке учитывается мотивированное мнение Профсоюза при принятии решения по следующим вопросам:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст.99 ТК РФ (ч.3 ст.99 ТК РФ);
- привлечение работников к работам в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- установление размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ);
- установление системы оплаты труда (ст.135 ТК РФ);
- установление размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда работников: доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера, система премирования и др. (ст. 135 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление доплат за вредные, опасные и иные особые условия труда (ст. 218 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);
- иные вопросы, определенные законодательством РФ.

1.17. Стороны определяют следующие основные формы участия работников в управлении учреждением непосредственно и через профком:

- учет мнения профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ, Коллективным договором;
- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.18. Работодатель обязуется довести текст Коллективного договора до всех работников Школы в течение 10 рабочих дней со дня его подписания, а также знакомить с ним всех вновь прибывающих работников при приеме их на работу.

Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.19. Договор подписан в количестве четырех экземпляров, каждый из которых имеет равную юридическую силу.

## **2. Трудовые отношения**

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключаемого ими в письменной форме в соответствии с Трудовым Кодексом РФ трудового договора.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в Школе.

2.3. Трудовой договор должен содержать условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ.

Содержание трудового договора, заключаемого работодателем с педагогическим работником, определяется также в соответствии с нормативными правовыми актами Минобрнауки России, устанавливающими особенности исчисления рабочего времени и режима работы педагогических работников.

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашениями, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.5. С учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» работодатель обеспечивает заключение с работниками трудовых договоров, в которых конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки.

В трудовом договоре должны быть отражены такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.6. Трудовой договор с работником может заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор)

2.7. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- заместителями директора Школы;
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

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

2.8. Порядок заключения, изменения, расторжения трудового договора определены в разделе 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8» (Приложение 1 к Коллективному договору).

2.9. Прием на работу осуществляется только исходя из деловых качеств Работника. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства не допускается.

2.10. При заключении трудового договора в соответствии со ст.70 ТК РФ может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профкома и без выплаты выходного пособия.

2.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. (ст. 72 ТК РФ).

2.12. По причинам, связанным с изменением организационных условий труда (изменение количества классов-комплектов, групп, количества обучающихся, часов по учебному плану, образовательных

программ и т.д.) допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

Изменение по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора, если они не могут быть сохранены, допускается только по согласованию с профкомом.

2.13. Работодатель обеспечивает уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременно заключает дополнительные соглашения об изменении условий трудового договора.

2.14. В случае отказа работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, соответственно, прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ, работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

2.15. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором.

2.16. До подписания трудового договора с работником работодатель обязан ознакомить его под подпись с Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами образовательной организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.17. Работодатель в части определения должностных обязанностей, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности требований к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации работников обязан руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих, а также профессиональными стандартами по мере их введения.

2.18. Определение учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

2.18.1. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом директора Школы по представлению тарификационной комиссии и по согласованию с профкомом.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, устанавливается с учетом штатного расписания, исходя из количества часов по учебному плану, рабочим программам учебных предметов, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

2.18.2. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику в начале учебного года, может быть изменен по взаимному соглашению сторон.

2.18.3. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику в начале учебного года, может быть изменен в течение учебного года по инициативе работодателя только в случаях:

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

В указанных случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.18.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев

изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.18.5. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 2.18.3 и 2.18.4.

2.18.6. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.18.7. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых Школа является основным местом работы, по возможности сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных 2.12.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов у учителей выпускных классов обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями учебных предметов.

2.18.8. При возложении на учителей Школы обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать Школу, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

2.18.9. Определение учебной нагрузки учителей, преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется на общих основаниях и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

2.18.10. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, происходит на общих основаниях.

2.18.11. Работники Школы, включая директора школы и его заместителей, имеющие соответствующую квалификацию, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в Школе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

В дополнительном соглашении указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

Предоставление педагогической нагрузки указанным лицам осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых Школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы (18 часов).

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться директором Школы, определяется при заключении с ним трудового договора учредителем Школы.

2.18.12. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

2.18.13. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда

заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

2.18.14. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

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

2.18.16. Учителям Школы устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше 18 часов устанавливается только с их письменного согласия.

2.19. В дополнение к учебной нагрузке на педагогического работника Школы с его согласия приказом директора школы могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе, заведование кабинетом, спортивным залом, учебной мастерской или пришкольным участком.

Если работник не справляется с возложенными обязанностями, то классное руководство или заведование может быть снято в течение учебного года, через два месяца после предупреждения.

2.20. Локальные нормативные акты Школы по вопросам определения и изменения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную работу, принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

### **3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

3.1. Увольнение работника - прекращение трудового договора - осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде и об образовании, с соблюдением установленных сроков заблаговременного письменного предупреждения о предстоящем увольнении и выплатой установленных компенсаций.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (статья 78 ТК);
- истечение срока трудового договора (статья 79 ТК), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81 ТК);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (статья 74 ТК);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть вторая статьи 73 ТК);
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК);
- нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК).

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.2. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными Федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Школы являются (статья 336 ТК РФ):

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Школы;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

3.3. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

При расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ);

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (часть 2 статьи 82 ТК РФ);

- расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится при условии, что в состав аттестационной комиссии при проведении его аттестации входил представитель отраслевого профсоюза;

- результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

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

3.5. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников (ст.81, п. 2, ТК РФ), допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата или численности работников по ст. 81 п. 2 ТК РФ производится директором Школы с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

3.6. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

В соответствии со ст. 179 ТК РФ при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

3.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественным правом на оставление на работе (при сокращении численности штатов) при равной производительности труда и квалификации пользуются также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Школе свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях по профилю работы, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе (п. 4.5.4. Отраслевого соглашения);
- выпускники образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые принятые на работу по полученной специальности, в первые два года работы после обучения;
- сотрудники, имеющие большой стаж работы в Школе.

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

3.9. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию Школы письменно за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Директор школы при расторжении трудового договора по собственному желанию обязан предупредить Учредителя (его представителя) об этом в письменной форме не позднее, чем за один месяц.

3.10. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

3.11. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

3.12. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

3.13. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора Школы. Порядок оформления расторжения трудового договора определен в разделе 2 «Порядок приема, перевода и увольнения».

работников» Правил внутреннего трудового распорядка Муниципального общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы № 8» (Приложение 1 к Коллективному договору).

3.14. Работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

3.14.1. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой [статьи 81](#) ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников Школы (пункт 2 части первой [статьи 81](#) ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.14.2. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой [статьи 77](#) ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой [статьи 83](#) ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой [статьи 83](#) ТК РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой [статьи 77](#) ТК РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой [статьи 83](#) ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой [статьи 77](#) ТК РФ).

3.14.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей [статьи 81](#) ТК РФ.

3.14.4. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в уведомлении об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.14.5. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома) принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, отраслевым Соглашением.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация образовательной организации с численностью работников 15 и более человек;
- увольнение 10 и более процентов списочного состава работников в течение 90 календарных дней.

3.15. Работодатель обязуется:

3.15.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

3.15.2. Ежегодно проводить упорядочение штатного расписания согласно объему имеющегося финансирования и согласовывать его с профсоюзным комитетом.

3.15.3. Во избежание сокращения работников, не принимать на основную работу учителей по тем предметам, по которым в среднесрочной перспективе прогнозируется уменьшение учебной нагрузки.

3.15.4. Осуществлять сокращение педагогических работников лишь по окончании учебного года.

3.16. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производится с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

3.17. За работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата, сохраняется право на первоочередное трудоустройство в Школу при появлении вакантных рабочих мест.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Рабочее время работников Школы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8» (Приложение 1 к Коллективному договору), графиками сменности, учебным расписанием, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

4.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Школы определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и законодательством об образовании в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

4.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.4. Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю устанавливается для работников, занятых на должностях, не относящихся к педагогическим: директор школы, заместители директора школы, главный бухгалтер, бухгалтер, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал.

4.5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте (аттестации рабочих мест) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

4.6. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям Школы.

4.7. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями (педагогическими работниками, ведущими учебную работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной работой.

Выполнение ими другой части педагогической работы осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.8. Нормируемая часть рабочего времени учителей определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы

(перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе динамическую паузу для обучающихся I 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 устанавливается локальными актами Школы: Образовательной программой, расписанием учебных занятий и т.п., - с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

4.9. Другая часть педагогической работы учителей, не конкретизированная по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом Школы, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами работника.

Такая работа включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), обучающихся;
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, различной степени активности, приема ими пищи.
- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

4.10. Учителям при нагрузке 18 часов и менее устанавливается один свободный от проведения учебных занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации. При нагрузке более 18 часов методический день предоставляется по возможности, исходя из объема выполняемой ими учебной нагрузки, количества часов по учебному плану, отведенных на преподаваемую ими дисциплину, с учетом требований санитарных норм и правил к расписанию уроков учащихся.

Дни недели (периоды времени, в течение которых Школа осуществляет свою деятельность), свободные для учителя от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, учитель может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

4.11. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме 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 ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.12. Расписание уроков (учебных занятий) составляется и утверждается администрацией Школы по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

4.13. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных настоящим коллективным договором.

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

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), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных п. 4.9, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

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

4.15. 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 к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени.

4.16. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами Школы и графиками работ с указанием их характера.

Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на 1 час.

4.17. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Школы.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах либо в целом по Школе по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных в п. 4.14-4.16.

4.18. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе.

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

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса РФ.

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 централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
- 3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо 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, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Трудовым кодексом РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати 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 указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.»

4.19. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.20. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Работник может использовать его по своему усмотрению.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

Учителям предоставляется возможность отдыха и приема пищи в течение рабочего времени во время перемен между учебными занятиями.

Сторожа́м предоставляется возможность отдыха и приема пищи в течение рабочего времени 2 раза по 30 минут.

Работникам Школы обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении (столовой).

4.21. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

Общим выходным днем для работников школы, за исключением сторожей, является воскресенье.

Сторожа́м устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику и суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год.

4.22. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации. (ст. 262 ТК РФ).

4.23. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью (в том числе необходимостью организации дежурства), производится с их письменного согласия 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 с их согласия и при условии, что 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 подпись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ).

4.24. Работникам Школы могут предоставляться следующие виды отпусков:

- ежегодный оплачиваемый отпуск;
- дополнительный оплачиваемый отпуск;
- отпуск без сохранения заработной платы.

4.25. Работникам Школы предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность и порядок предоставления работникам Школы ежегодных оплачиваемых отпусков регламентированы в разделе 5 «Рабочее время и время отдыха» Правил внутреннего трудового распорядка.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.27. Стороны договорились, что работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске, – до 14 календарных дней;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи – на срок согласно заключению медицинского учреждения;
- в связи с переездом на новое место жительства – до трёх календарных дней;
- для проводов детей в армию – до пяти календарных дней;
- регистрации брака – до пяти календарных дней;
- смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

4.28. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим категориям работников Школы с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя:

- председателю первичной профсоюзной организации – 4 календарных дня в год;
- уполномоченному по охране труда – 2 календарных дня в год;
- членам профкома – 2 календарных дня в год;
- работникам Школы, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение учебного года – 2 календарных дня;
- работникам, условия труда, на рабочем месте которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным либо опасным условиям труда, – 7 календарных дней.

4.29. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга на основании поданных заявлений, с учетом производственных и финансовых возможностей работодатель предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые кратковременные отпуска:

- бракосочетание самого работника – 3 календарных дня;
- бракосочетание детей – 1 календарный день;

- рождение ребенка – 1 календарный день;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры – 3 календарных дня;
- на медицинское обследование по настоянию врачей – 2 календарных дня;
- работникам Школы, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение учебного года – 2 календарных дня;
- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учреждения.

4.30. Указанные отпуска предоставляются на основании письменного заявления работника с указанием причин, после оформления письменного приказа директора Школы.

Указанные отпуска по письменному заявлению работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы отдельно полностью или по частям в текущем рабочем году.

4.31. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.32. Учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска (п. 6.1.12. Отраслевого соглашения).

4.33. Расчёт средней заработной платы производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922.

4.34. Все педагогические работники Школы при наличии стажа педагогической работы не менее 10 лет имеют право на неоплачиваемый отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8» длительного отпуска сроком до одного года.

Работникам в период процедуры сокращения длительный неоплачиваемый отпуск не предоставляется.

4.35. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее - ГИА), выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой устанавливаются правительством Ивановской области.

Педагогические работники, участвующие по решению Департамента образования в проведении ГИА в рабочее время, освобождаются от основной работы на период ее проведения с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей при одновременном предоставлении законодательно предусмотренных гарантий и компенсаций.

## 5. Оплата труда

Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии с **Положением о системе оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8»** (ПРИЛОЖЕНИЕ 2), разработанном на основе Положения о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа Шуя, утвержденного постановлением Администрации городского округа Шуя от 13.10.2015 № 1732 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Шуя, подведомственных отделу образования Администрации городского округа Шуя» (в действующей редакции).

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров и минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;
- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

5.2. Оплата труда работников производится на основе нормативно - подушевого финансирования учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8» городского округа Шуя Ивановской области.

5.3. Заработная плата педагогов, осуществляющих образовательный процесс, формируется с учетом:

- стоимости 1 ученика - часа в учреждении;
- количества учащихся по предмету в каждом классе;
- повышающего коэффициента за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения;
- повышающего коэффициента за квалификационную категорию работника:
  - 1,05 для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию, а также педагогов, подтвердивших соответствие занимаемой должности;
  - 1,20 для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;
  - 1,30 для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;
  - 1,07 для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления в образовательном учреждении молодых специалистов – выпускников учреждений среднего и высшего профессионального образования, получивших соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившихся по специальности в год окончания СПО и ВПО).
- выплат компенсационного характера, предусмотренных ТК РФ и нормативными актами Ивановской области;
- выплат стимулирующего характера;
- доплат за наличие почетного звания, государственных и ведомственных наград.

5.4. Значение показателей повышения устанавливается на основании локальных нормативных актов учреждения, согласованных с профсоюзным комитетом. По конкретным работникам эти показатели определяются директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.5. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для педагогических работников может применяться почасовая оплата:

- за часы замещения, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев.

Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки и путем внесения изменений в тарификацию.

5.6. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей, доля которых определяется учреждением самостоятельно и составляет соответственно 80% и 20%.

5.7. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату всем работникам учреждения.

5.8. Размер компенсационных выплат работникам учреждения устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8» городского округа Шуя Ивановской области.

5.9. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8» городского округа Шуя Ивановской области и Целевых показателей эффективности и результативности деятельности педагогических работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8» городского округа Шуя Ивановской области.

5.10. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются с участием Управляющего совета учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета и по представлению руководителя учреждения.

5.11. Порядок рассмотрения органом самоуправления учреждения вопросов о стимулировании работников устанавливается в соответствии Регламента государственно- общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8» городского округа Шуя Ивановской области.

5.12. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются локальным актом и выплачиваются ежемесячно за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.13. Соотношение долей стимулирующей части фонда оплаты труда для каждой категории работников (учителя, административный персонал, специалисты, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал) определяется учреждением самостоятельно.

5.14. Оплата труда педагогических работников учреждения за время осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.15. Заработная плата выплачивается за первую половину месяца – 3 числа, заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 18 числа и перечисляется на лицевой счет работника за счет работодателя.

Работник вправе заменить организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы, не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

5.16. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

5.18. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период,

размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный лист).

5.19. Администрация учреждения обеспечивает занятость работников во время карантинных, отмены занятий из-за сильных морозов или иных стихийных бедствий, а выплату заработной платы производит в полном размере.

5.20. Администрация учреждения обязуется сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

5.21. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) работникам производится в соответствии со ст. 151 ТК РФ.

5.22. Оплата сверхурочной работы производится за первые 2 часа в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

5.23. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится в соответствии со ст. 285 ТК РФ. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия платы труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства РФ.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными правовыми нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

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

5.24. Исчисление средней заработной платы работникам, в том числе, для оплаты отпуска и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск, исчисляется за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

5.25. Оплата учителям индивидуального обучения больных детей на дому производится в соответствии с Положением об организации индивидуального обучения детей на дому муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8» городского округа Шуя Ивановской области.

5.26. Работодатель обязан обеспечить своевременную и в полном объеме выплату денежных средств (заработной платы, выходных пособий и иных выплат), причитающихся работнику в соответствии с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, трудовым договором с работником.

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 выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. (ст. 236 ТК РФ).

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.27. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы производится в соответствии со ст. 271 ТК РФ

5.28. Изменение оплаты труда осуществляется:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

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

## **6. Охрана труда и здоровья работников**

6.1. Работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет Школы средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением;
- обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверки знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;
- качественное проведение специальной оценки условий труда в Школе в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. Специальной оценке условий труда подлежат в первую очередь рабочие места с явно выраженными вредными факторами;
- организацию проведения за счет средств Школы обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров работников, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров,

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах проведения специальной оценки условий труда, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- возможность получения горячего питания сотрудниками Школы;
- оснащение Школы аптечками для оказания первой помощи работникам в комплектации, утвержденной Минздравсоцразвития России;
- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.98г №125-ФЗ (в действующей редакции);
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для каждой профессии и вида работ Школы, кабинетов химии, физики, информатики, биологии, технологии, спортивного зала и других подразделений повышенной опасности, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, комитету Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в

установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

- выполнение представлений технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на специальную оценку условий труда, обучение по охране труда, медицинские осмотры работников из всех источников финансирования в размере не менее 2, 0 % от фонда оплаты труда, не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации и не менее 0, 2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Определять в ежегодном плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков конкретный размер средств на указанные цели.

6.2.2. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты работникам, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

6.2.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (статья 217 ТК РФ), разработанной на основании регионального стандарта «Система управления охраной труда в образовательных учреждениях».

6.2.4. Ввести должность специалиста по охране труда при количестве работников Школы, превышающем 50 человек; в случае если численность работников не будет превышать 50 человек, то привлекать специалиста, оказывающего услуги в области охраны труда по гражданско-правовому договору.

6.2.5. Организовать за счет средств Школы обучение работников по охране труда и проверку их знаний требований законодательства по охране труда согласно статье 225 ТК РФ.

Директор Школы, должностное лицо, ответственное за состояние охраны труда, уполномоченный инспектор профсоюза по охране труда, должны проходить обучение не реже одного раза в три года, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. N 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

6.2.6. Создавать комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда.

6.2.7. Освобождать от основной работы, с сохранением среднего заработка, представителей профсоюза, уполномоченных профсоюза по охране труда для выполнения общественных обязанностей, на время краткосрочной профсоюзной учебы. Суммарное время освобождения от основной работы в месяц в пределах 16 рабочих часов.

6.2.8. Предусматривать компенсационные выплаты уполномоченным по охране труда профсоюзом за выполнение дополнительно возложенных обязанностей по охране труда, не менее 10% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (статья 53 ТК РФ).

6.2.9. Обеспечивать участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности. Своевременно извещать профсоюзные органы о произошедших несчастных случаях и предоставлять информацию о выполнении мероприятий по устранению их причин.

6.2.10. Не заключать хозяйственных договоров об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников и учащихся Школы.

6.2.11. Выполнять в установленные сроки комплекс мероприятий согласно Плану мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросы выполнения Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков и информировать работников о результатах.

6.2.12. Освобождать работников от работы для прохождения диспансеризации на основании их письменных заявлений с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на один рабочий день один раз в три года, а предпенсионеров (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионеров на два рабочих дня один раз в год. (ч.1, 2 ст.185.1 ТК РФ).

6.3. Работодатель обязуется устанавливать предусмотренные ТК РФ гарантии и компенсации работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда отнесены к вредным и (или) опасным, осуществлять компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

6.3.2. В целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работодатель предоставляет работникам, условия труда которых по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным, гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3.3. При выявлении по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работникам (в том числе руководителям образовательных организаций) устанавливаются гарантии и компенсации:

а) общий класс условий труда 3.1 - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ;

б) общий класс условий труда 3.2 - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ;

в) общий класс условий труда 3.3 - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в

соответствии со статьей 117 ТК РФ; сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ;

6.3.4. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными), вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

6.3.5. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть отменены, снижены и (или) ухудшены без обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда и государственной экспертизы условий труда (статья 219 ТК РФ).

6.3.6. Размер компенсационных выплат за выполнение работ в ночное время устанавливается в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время с 22:00 часов до 6:00 часов утра.

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

6.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ)

6.5. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК РФ).

6.6. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законодательством.

6.7. Работодатель обязуется обеспечить дополнительные гарантии охраны труда женщин и лиц в возрасте до 18 лет в соответствии с трудовым законодательством РФ.

6.7.1. В соответствии с медицинским заключением и по их личному заявлению работодатель снижает беременным женщинам нормы обслуживания либо переводит беременных женщин на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она освобождается от работы с сохранением среднего заработка по прежней работе за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении беременными женщинами обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях работодатель сохраняет за ними средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ).

6.7.2. Работодатель исключает направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и лиц, не достигших 18 лет.

6.7.3. Работодатель не допускает применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, утвержденные в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 253 ТК РФ).

6.7.4. Работодатель не допускает применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работодатель не допускает переноску и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы, утвержденные в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 265 ТК РФ)

## **6.8. Профсоюз обязуется:**

6.8.1. Разрабатывать предложения по улучшению организации работы по охране труда.

6.8.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, за состоянием охраны труда.

Осуществляет контроль за выполнением мероприятий по охране труда в соответствии со статьёй 370 ТК РФ и статьёй 19 ФЗ "О профсоюзах".

6.8.3. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

6.8.4. Оказывать необходимую консультационную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей природной среды, регулярно проводить разъяснительную работу среди работников школы по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий.

6.8.5. Защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе.

6.8.6. Участвовать в расследовании несчастных случаев и аварий на производстве, анализе обстоятельств и причин аварий, производственного травматизма, профессиональных заболеваний, разрабатывать предложения по улучшению организации работы, направленной на охрану труда.

Информировать работников о происшедших несчастных случаях и авариях, о мерах по их предупреждению.

6.8.7. Участвовать в работе комиссии по охране труда, в проведении административно-общественного контроля за состоянием охраны труда на всех уровнях, за выполнением мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением, разработке нормативных документов, регламентирующих вопросы охраны труда.

6.8.8. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют

ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

6.8.9. Избирать уполномоченного по охране труда на общем профсоюзном собрании в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда, утвержденного постановлением исполнительного комитета ЦС Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 26.03.13 г. №13-12.

6.8.10. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

Осуществляет общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

6.8.11. Обеспечивать школу нормативно-правовой документацией по вопросам охраны труда.

6.8.12. Инициировать включение раздела "Охрана труда и здоровья работников" в коллективный договор, контролировать выполнение мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда в соответствии со ст. 19 ФЗ "О профсоюзах".

6.8.13. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в помещениях, низкий температурный режим, повышенный шум и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности уполномоченные лица по охране труда профсоюзной организации школы вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке работы до устранения выявленных нарушений.

Приостановка работы осуществляется после официального уведомления представителей работодателя.

6.8.14. Осуществлять контроль за выполнением работодателем обязанности освобождения работников от работы для прохождения диспансеризации.

## **6.9. Стороны совместно:**

- обеспечивают приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;
- рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательных организаций и обучающихся в качестве одного из приоритетных направлений деятельности;
- принимают меры по улучшению условий труда на рабочих местах образовательных организаций; увеличению количества рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда;
- разрабатывают и реализуют программы улучшения условий и охраны труда, социальные программы, направленные на поддержание здоровья работников;
- осуществляют постоянный контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда, предоставлением гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обучением и проверкой знаний по охране труда работников Школы.

## **6.4. Работники школы обязуются:**

6.4.1. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и требования охраны труда.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по охране труда, инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.4.3. Немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о несчастном случае, происшедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья.

6.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и обследования по направлению работодателя в

случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными правовыми актами об охране труда, настоящим договором.

6.4.5. Проходить обязательные для работников образовательных учреждений вакцинации в соответствии с законодательством.

## **7. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Способствовать созданию и функционированию первичной профсоюзной организации в Школе, соблюдать права и гарантии профсоюзной организации в соответствии с ТК РФ, федеральным и региональным законодательством о профессиональных союзах, другими правовыми актами, соглашениями, коллективным договором, не допуская ограничения прав и гарантий профсоюзной деятельности.

Поддерживать создание первичных профсоюзных организаций и обеспечивать условия для уставной деятельности их выборных органов.

Содействовать профессиональным союзам в их деятельности и не допускать случаев нарушения прав профсоюзов, установленных законодательством Российской Федерации и Ивановской области.

7.1.2. Предоставлять первичной профсоюзной организации Школы независимо от численности работников безвозмездно:

- необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, телефонной связью, необходимым оборудованием, для работы самого профсоюзного комитета и проведения собраний работников;
- право пользоваться оргтехникой, средствами связи, в том числе компьютерным оборудованием, электронной почтой и Интернетом;
- необходимые нормативные документы;
- возможность размещения информации в доступном для всех работников Школы месте, а также, возможность создания электронной страницы Профсоюза на официальном сайте Школы;
- другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьёй 28 ФЗ «О профсоюзах» и статьёй 377 ТК РФ.

7.1.3. Не препятствовать членам обкома профсоюза и работникам аппарата областной организации профсоюза, представителям выборных профсоюзных органов в посещении образовательной организации и подразделения, где работают члены Профсоюза, с целью получения информации, а также, осуществлению контроля за выполнением трудового законодательства, устава образовательной организации, правил внутреннего трудового распорядка, соблюдением социальных гарантий и обеспечением охраны труда в соответствии с законодательством федерального и регионального уровней.

7.1.4. Содействовать профсоюзным органам в использовании имеющихся у Школы информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

7.1.5. Обеспечить перечисление при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере не менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с их трудовой деятельностью..

7.1.6. Своевременно рассматривать представления профсоюзных органов о нарушениях законодательства о труде, принимать меры по их устранению (ст. 19 ФЗ "О профсоюзах»).

7.1.7. На время участия в работе конференций, пленумов, собраний, президиумов, других мероприятиях, созываемых профсоюзом, краткосрочной профсоюзной учебы освобождать председателя первичной профсоюзной организации, членов профсоюзного комитета школы правовых и технических инспекторов

труда, уполномоченных по охране труда профсоюза, от работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

7.1.8. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

7.1.9. Включать членов профкома в состав комиссий Школы по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию, расследованию несчастных случаев на производстве и других комиссий по вопросам социально-трудовых прав и гарантий работников.

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

7.2.1. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета, не могут быть (п.10.3.1. федерального отраслевого соглашения) подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, а председатель профсоюзного комитета – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

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

7.2.3. Председатель профкома, члены профкома, не освобожденные от основной работы в Школе, внештатные правовые и технические инспекторы труда, уполномоченные по охране труда профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в Школе совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников (участие в профсоюзных проверках, рассмотрение жалоб на местах и т. д.) и на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы.

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

7.3. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе профсоюзного комитета школы признается значимой для деятельности Школы и принимается во внимание при поощрении работников, при разработке положений о стимулирующих выплатах за эффективное выполнение определенных обязанностей в рамках социального партнерства.

7.4. Осуществление выплат стимулирующего характера работнику Школы, занимающему выборную должность, производится ежемесячно за счет средств работодателя в размере 15 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, а при условии, что первичная профсоюзная организация объединяет в совокупности более половины работников Школы – 20 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (статья 377 ТК РФ), при наличии экономии фонда оплаты труда.

Осуществление выплат стимулирующего характера уполномоченному по охране труда профсоюза производится ежемесячно в размере 10% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

7.5. Члены профсоюза пользуются дополнительными, по сравнению с другими работающими, правами и льготами:

- правом на защиту профсоюзом в случае индивидуального трудового спора;
- правом на бесплатную юридическую консультацию по вопросам организации и оплаты труда, по получению льгот, по жилищно-бытовым вопросам, при оформлении досрочной пенсии;
- бесплатную защиту в случае трудового конфликта с работодателем;
- правом на получение материальной помощи из средств профбюджета.

7.6. Членам профсоюза, участвующим в коллективных переговорах, подготовке проекта Коллективного договора, еженедельно предоставляется один свободный от основной работы день с сохранением среднего заработка для выполнения вышеназванных функций на период подготовки проекта Коллективного договора, но не более трех месяцев. (ст. 39 ТК РФ)

7.7. Работодатель несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами за нарушение законодательства о профсоюзах (статья 30 № 10-ФЗ от 12.01.1996 г.)

7.8. Первичная профсоюзная организация вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором.

## **8. Обязанности профсоюза**

### **8.1. Профсоюз обязуется:**

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

8.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора (ст. 370 ТК РФ),

8.1.3. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили Профсоюз на это.

8.1.4. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.1.5. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы Школы, своевременностью выплаты заработной платы.

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

8.1.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

8.1.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

8.1.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

8.1.11. Направлять учредителю заявление о нарушении директором Школы, его заместителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, условий

коллективного договора, с требованием о применении мер дисциплинарного высказывания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

## **9. Гарантии и компенсации работникам**

9. Стороны договорились, что работодатель:

9.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство), о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных образовательных учреждениях.

9.2. Оказывает материальную помощь работникам на основании личных заявлений с учетом мнения профкома по основаниям, предусмотренным в Положении о системе оплаты труда работников Школы.

9.3. Создает работникам условия для приема пищи, получения горячего питания (столовая, буфет).

9.4. Осуществляет из фонда экономии заработной платы выплату дополнительного выходного пособия следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье при работе в Школе – в размере средней месячной зарплаты;
- в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера, проработавшего в учреждении не менее 15 лет, в размере 50% средней месячной зарплаты.

9.5. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;
- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;
- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;
- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

## **10. Профессиональная переподготовка, повышение квалификации, аттестация работников**

10. Стороны пришли к соглашению в том, что:

10.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Школы.

10.2. Работодатель с учетом мнений профкома определяет формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Школы.

10.3. Работодатель обязуется:

10.3.1. Организовывать профессиональную переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

10.3.2. Обеспечить условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

10.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (проезд к месту обучения и обратно, при необходимости проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

При направлении работника для повышения квалификации в областной центр ему оплачивается проезд к месту обучения и обратно.

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

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

#### 10.4. Вопросы аттестации.

10.4.1. Стороны согласились, что аттестация педагогических работников Школы на соответствие занимаемой должности проводится в соответствии с приказом Министерства Просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и Положением о порядке аттестации педагогических работников Школы.

10.4.2. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности. Отказ работника от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности является нарушением трудовой дисциплины.

Исключение составляют:

- а) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- б) беременные женщины;
- в) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- г) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- д) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием;
- е) педагогические работники, имеющие квалификационные категории.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных [подпунктами "в" и "г"](#) настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных [подпунктом "д"](#) настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

10.4.3. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

10.4.4. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

10.4.5. Если работодателем будет принято решение о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п. 10.4.4., то должны быть соблюдены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет); других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ);

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (часть 2 статьи 82 ТК РФ);

- расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится при условии, что в состав аттестационной комиссии при проведении его аттестации входил представитель отраслевого профсоюза;

- результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

10.4.6. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности составляется на учебный год, согласовывается письменно с профкомом Школы или иным представительным органом работников, утверждается и вводится в действие приказом директора школы.

Текст представления на работника, члена профсоюза, в аттестационную комиссию также согласовывается с профкомом Школы или иным представительным органом работников.

10.4.7. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей профсоюзной организации образовательной организации. Аттестационная комиссия обязана уведомлять профсоюзного представителя о дате проведения аттестации педагогического работника.

10.4.8. Работодатель с учетом мнения профкома может устанавливать работнику оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией сроком до 1 года в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период:

- длительной нетрудоспособности,
- перерыва в работе в связи с ликвидацией образовательной организации или увольнения по сокращению штатов,
- длительной командировки по специальности в российскую образовательную организацию за рубежом,
- нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 –х лет,
- исполнения на освобожденной основе полномочий председателя территориальной или первичной профсоюзной организации, а также в составе выборного профсоюзного органа.

При возвращении работника к педагогической деятельности работодатель может устанавливать ему оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до 1 года с учетом мнения профкома. (п.4.6.11 Отраслевого соглашения)

10.4.9. Работодатель с учетом мнения профкома может устанавливать работнику оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период:

- составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;
- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и в период её прохождения. (п.4.6.12 Отраслевого соглашения)

10.4.10. Работодатель обязуется обеспечить условия для прохождения педагогическими работниками Школы аттестации в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений: сохранять среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии, обеспечивать замену уроков или занятий, компенсировать работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания работника), создавать условия для подготовки электронного портфолио.

10.4.11. По результатам аттестации работодатель устанавливает работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

10.4.12. Локальные нормативные акты Школы по вопросам аттестации педагогических работников принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

10.4.13. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия во всех образовательных организациях Ивановской области, в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, педагог может обратиться в аттестационную комиссию Департамента с просьбой о разрешении конфликта

## **11. Заключительные положения**

11. Стороны договорились, что:

11.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

11.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют Стороны, подписавшие его. Отчет о выполнении положений Коллективного договора Стороны представляют на общем собрании работников Школы один раз в год.

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

11.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

11.5. Подписанный сторонами Коллективный договор в семидневный срок со дня его подписания работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

11.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Школы.

11.7. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

11.8. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

11.9. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут

повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

**К Коллективному договору прилагаются:**

**Приложение 1 к Коллективному договору на 2024 – 2027 гг.** – «Правила внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы № 8».

**Приложение 2 к Коллективному договору на 2024 – 2027 гг.** – «Положение о системе оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8».

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 8»**

**(МОУ «Средняя школа № 8»)**

**Утверждаю**

Директор

МОУ «Средняя школа № 8»

\_\_\_\_\_ А.Н. Лаптев

**Согласовано**

Председатель ПО

\_\_\_\_\_ О.А. Дружилова

Протокол педагогического совета № 8

От «\_26\_»\_05\_2024г.

Введено в действие

приказом по МОУ «Средняя школа № 8»

№ 41/04 от 28.05.2024г.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

**для работников**

**муниципального общеобразовательного учреждения**

**«Средняя общеобразовательная школа № 8»**

**городского округа Шуя Ивановской области**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка для работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8» (далее по тексту - Правила) регламентируется единый трудовой распорядок в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 8» (далее по тексту - Школа).

1.2. Правила разработаны и приняты в соответствии со следующими документами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ),
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее по тексту – ФЗ «О профсоюзах»);
- Федеральный закон от 19.04.1991 N 1032-1) "О занятости населения в Российской Федерации";
- Приказ Минобрнауки России от 27.03.2006 N 60 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений ";
- Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013г. № 1015 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам - начального общего, основного общего и среднего общего образования»;
- Отраслевое соглашение по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области на 2023 - 2025 гг. (далее по тексту – Отраслевое соглашение);
- иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Ивановской области, регулирующие трудовые и иные связанные с ними отношения;
- Устав муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8» утвержденным постановлением Администрации городского округа Шуя Ивановской области от 01.11.2017 г. № 1538 (далее по тексту –Школы).

1.3. Правила устанавливают основные взаимные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, регулируют порядок приема и увольнения работников Школы, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы трудовых отношений в Школе.

Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

1.4. Правила имеют цель способствовать укреплению дисциплины труда, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству организационной, управленческой, педагогической и технической деятельности персонала Школы, созданию условий для эффективной работы, а также объективному и бесконфликтному разрешению спорных ситуаций, повышению ответственности сотрудников за репутацию и результаты работы Школы, формированию корпоративной культуры.

1.5. Правила согласовываются с профсоюзным комитетом Школы, принимаются общим собранием работников Школы, утверждаются приказом директора Школы в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

1.6. Правила являются локальным нормативным актом Школы. Действие настоящих правил распространяется на всех работников Школы.

1.7. При приеме на работу администрация Школы обязана ознакомить работника с Правилами под роспись.

## **2. Порядок приема перевода и увольнения работников**

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения эффективного контракта (далее – трудовой договор) с работодателем в письменной форме. Трудовой договор заключается в 2 экземплярах. Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя.

2.2. Прием на работу оформляется приказом руководителя, который издается на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (в соответствии со ст. 68 ТК РФ).

2.3. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать 3 месяцев. Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по учреждению.

2.4. При приеме на работу (заключении трудового договора) поступающий на работу предъявляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и/или сведения о трудовой деятельности, предоставляемые из информационных ресурсов Фонда пенсионного и социального страхования РФ (кроме поступающих на работу впервые или по совместительству);
- документы воинского учета;
- документ об образовании;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

2.5. При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить паспорт и диплом об образовании.

2.6. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана ознакомить его со следующими документами:

- а) Уставом учреждения;
- б) Коллективным договором;
- в) Правилами внутреннего трудового распорядка;
- г) должностными инструкциями;
- д) приказами по охране труда и пожарной безопасности.

Провести первичный инструктаж по охране труда с записью в «Журнале первичного инструктажа по охране труда».

2.7. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, работодатель ведёт трудовые книжки в установленном порядке.

2.8. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Кроме того, на каждого работника ведется учетная карточка Т-2.

Личное дело и карточка Т-2 хранятся в школе.

2.9. Перевод работников на другую работу производится только с их согласия кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника. Допускается временный перевод работника на

срок до одного месяца для замещения отсутствующего работника. Продолжительность перевода не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.10. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством. 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 Трудовым Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.11. В связи с изменениями в организации работы учреждения и организации труда в учреждении (изменения количества классов, учебного плана, режима работы школы, введение новых форм обучения и воспитания, инновационной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение определенных сторонами условий трудового договора: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессий и т.д. работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по пункту 7 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

2.12. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца.

Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Увольнение производится за:

- «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ);
- «прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его продолжительности или более 4-х часов подряд в течение дня)» (подпункт «а» п.6 ст. 81 Трудового кодекса РФ);
- «появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения» (подпункт «б» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ);
- «совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя» (п. 7 ст. 81 Трудового кодекса РФ);
- «совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы» (п. 8 ст. 81 Трудового кодекса РФ);
- «повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения» (п. 6 ст.81 Трудового кодекса РФ);
- «применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника» (п. 2 ст. 336 Трудового кодекса РФ).

Увольнения по всем указанным основаниям производится при условии доказанности вины увольняемого в совершенном поступке. При увольнении по п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ руководитель обязан учитывать мотивированное мнение профсоюзного комитета.

2.13. В день увольнения администрация учреждения производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку или форму СТД-Р, а также документ о прохождении аттестации.

Запись о причине увольнения в трудовую книжку и/или сведения о трудовой деятельности, предоставляемые в информационные ресурсы Фонда пенсионного и социального страхования РФ вносятся в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона.

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку и/или сведения о трудовой деятельности, предоставляемые в информационные ресурсы Фонда пенсионного и социального страхования РФ вносятся с указанием этих обстоятельств.

### 3. Обязанности работников

#### 3.1. Работники учреждения обязаны:

- а) работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава учреждения и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации; воздерживаться от действий, мешающим другим работникам выполнять свои трудовые обязанности;
- б) систематически, не реже одного раза в три года, повышать свою профессиональную квалификацию;
- в) быть всегда внимательными к детям, вежливыми с родителями и работниками учреждения;
- г) полностью соблюдать требования по охране труда, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации;
- д) ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры;
- е) ж) педагогам категорически запрещается вести прием родителей во время уроков;
- з) категорически запретить выставление итоговых оценок или их изменение после даты, указанной в приказе об окончании четверти, полугодия;
- и) исправление оценок в классном журнале допускается по заявлению учителя и с разрешения директора или лица его замещающего;
- к) категорически запрещается отпускать учеников с уроков на различные мероприятия, репетиции, концерты, соревнования и т.п. без разрешения администрации учреждения.
- л) категорически запрещается выставлять неудовлетворительные отметки ребятам, пропустившим учебные занятия по каким - либо причинам;
- н) работа спортивных секций, кружков, кабинета информатики, мастерских, спортивных залов допускается только по расписанию, утвержденному директором;
- о) отсутствовать в учреждении в период каникул можно только по письменному заявлению с разрешения директора или лица, его замещающего;
- п) ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, соблюдение норм охраны труда во время учебных занятий и внеурочной деятельности лежит на учителях, проводящих эти занятия, на переменах ответственность за жизнь и здоровье детей вне кабинетов лежит на дежурных учителях и классных руководителях;
- р) во время каникул каждый педагог работает по нагрузке независимо от расписания, высвободить дни в рабочей неделе путем сложения отработанных часов можно только с разрешения директора, методические дни действуют только при организации учебно-воспитательного процесса (вне каникул);
- с) каждый педагог привлекается к дежурству по учреждению в соответствии с расписанием, составленным заместителем директора по УВР;
- т) дежурный учитель несет ответственность за нарушения учащимися норм поведения, согласно Правилам внутреннего распорядка для учащихся, на вверенном ему объекте;
- у) классный руководитель направляет работу дежурного класса;
- ф) учитель - предметник несет ответственность за нарушения учащимися норм поведения, согласно Правилам внутреннего распорядка для учащихся, в классе, в котором он проводит занятия, включая перемену;
- х) учитель, проводящий последний по расписанию урок в классе, провожает учащихся в гардероб, запускает их в гардероб малыми группами и провожает из учреждения;
- ц) гардеробщик постоянно запирает гардероб и открывает его только в присутствии учителя, либо по распоряжению администрации учреждения;
- ч) учитель, проводящий в классе урок, провожает учащихся в столовую;
- ш) ученик, опоздавший на урок, в обязательном порядке допускается к занятиям, причину опоздания учитель выясняет позже;
- щ) каждый учитель- предметник посещает родительские собрания тех классов, где он работает по просьбе классного руководителя, либо по распоряжению администрации.

- 3.2. Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях учреждения.
- 3.3. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
- 3.4. Беречь имущество учреждения, бережно использовать материалы, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду.
- 3.5. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию, не делая в документах никаких пометок.
- 3.6. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором учреждения на основании квалификационных характеристик и нормативных документов.

#### **Учитель обязан:**

- 3.7. Со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени.
- 3.8. Иметь поурочные планы на каждый учебный час.
- 3.9. Независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся.
- 3.10. Выполнять распоряжения учебной части точно и в срок.
- 3.11. Выполнять приказы директора учреждения.
- 3.12. Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются два раза в год на каждое полугодие.
- 3.13. Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодически, но не менее четырех раз за учебный год, классные родительские собрания.
- 3.14.3.15. Педагогическим и другим работникам учреждения запрещается:
- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
  - отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
  - удалять учащегося с уроков;
  - курить в помещениях учреждения.
- 3.16. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия учителя и разрешения директора учреждения. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору учреждения и его заместителям. Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.
- 3.17. Администрация организует учет явки на работу и уход с нее всех работников учреждения. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше о причине отсутствия и о дате выхода на работу, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.
- 3.18. В помещениях учреждения запрещается:
- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
  - громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.
- 3.19. Начало учебных занятий в учреждении в 8 часов 00 минут. Перерывы между уроками (перемены) по 10 и 20 минут. Перемены являются рабочим временем учителя.

#### **4. Основные права работников образования**

Основные права работников образования определены:

- Трудовым кодексом РФ (ст. 21, 52, 53, 64, 82, 113, 142, 153, 171, 173, 174, 197, 220, 234, 238, 254, 255, 256, 282, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 382, 399);
- ФЗ-273 «Об образовании в РФ».

Педагогические работники имеют право:

4.1. Участвовать в управлении учреждением:

- обсуждать Коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка;
- быть избранным в Управляющий Совет учреждения;
- работать и принимать решения на заседаниях педагогического совета;
- принимать решения на общем собрании работников учреждения.

4.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство. Обжаловать приказы директора учреждения в КТС.

4.3. Свободно выбирать методику обучения и воспитания, учебные пособия, учебники из федерального перечня, методы оценки знаний обучающихся, форму поурочных планов.

4.4. Проходить аттестацию на добровольной основе на первую и высшую квалификационную категорию.

4.5. Работать по сокращенной 36-часовой рабочей неделе; не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы использовать без сохранения заработной платы длительный до одного года отпуск с сохранением непрерывного стажа работы, должности и учебной нагрузки; пользоваться ежегодным отпуском в размере 56 календарных дней.

4.6. Повышать свою педагогическую квалификацию не реже одного раза в три года за счет средств работодателя.

4.7. Получать социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ, учредителем, а также Коллективным договором образовательного учреждения.

4.8. Педагогический работник может быть подвергнут дисциплинарному расследованию нарушений норм профессионального поведения и этики или Устава образовательного учреждения только по жалобе, поданной в письменной форме.

## **5. Права и обязанности администрации**

Администрация учреждения обязана:

5.1. Организовать работу педагогов и других работников учреждения так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следующий рабочий год.

5.2. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов, в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.

5.3. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности учреждения, поддерживать и поощрять лучших работников.

5.4. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда. Заработная плата выплачивается за первую половину месяца – 3 числа, заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 18 числа и перечисляется на лицевой счет работника за счет работодателя.

5.5. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины; своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

5.6. Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда работников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие нормам охраны труда и санитарным правилам.

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

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

5.9. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам учреждения в соответствии с графиками, утвержденными за две недели до начала нового календарного года в соответствии со ст. 123,

компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или оплатой труда в двойном размере.

5.10. Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками школы.

5.11. Организовать горячее питание для учащихся и работников учреждения.

5.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом.

## **6. Права и обязанности директора**

Директор учреждения имеет право:

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

6.2. Поощрять работников за добросовестный труд.

6.3. Требовать соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.

6.4. Представлять учреждение во всех инстанциях.

6.5. Управлять имуществом учреждения, полученным от учредителя по согласованию с ним на праве оперативного управления.

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

6.7. Контролировать разработку учебных планов, расписание учебных занятий и графики работы.

6.8. Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками учреждения.

6.9. Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.10. Контролировать учебно-воспитательную деятельность учителей, в том числе путем посещения и разбора уроков и всех других видов воспитательных мероприятий.

6.11. Назначать классных руководителей.

## **7. Рабочее время и его использование**

7.1. Педагогическим работникам устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним единым выходным днем - воскресенье. Режим работы учреждения – односменный. Начало работы в 08-00ч.

В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания. Время перерыва и его продолжительность для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности устанавливаются согласно расписания учебных занятий и занятий внеурочной деятельности детей на учебный год.

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

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

7.2. Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством. Работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

7.3. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работника в отпуск.

При этом:

- а) у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки;
- б) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
- в) объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество классов или количество часов по учебному плану, учебной программе.

7.4. Расписание занятий составляется администрацией учреждения, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников. Педагогическим работникам, там, где это возможно, предусматривается один дополнительный выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

7.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в учреждении они могут привлекаться администрацией учреждения к педагогической, организационной и методической работе.

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

## **8. Поощрения за успехи в работе**

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званиям «Почетный работник общего образования», «Заслуженный учитель Российской Федерации», орденам и медалям Российской Федерации и другим ведомственным наградам.

Поощрения осуществляет работодатель по представлению органов самоуправления и по согласованию с профсоюзным коллективом.

## **9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

9.1. Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

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

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

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

9.4. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и этики и (или) Устава учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов учащихся).

9.5. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня нарушения трудовой дисциплины, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки не позднее двух лет со дня его совершения.

9.6. Взыскание объявляется приказом по учреждению. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 Трудового кодекса РФ).

9.8. Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ);
- прогула, отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд (подпункт «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ);
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подпункт «б» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ);
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растрат, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий (подпункт «г» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ);
- нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия. (подпункт «д» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ);
- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ст. 81 Трудового кодекса РФ);
- однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

9.9. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст. 336 Трудового кодекса РФ):

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (воспитанника).

Принято  
на педагогическом совете  
Протокол № 8 от 26.05.2024 г.

Утверждаю  
Директор  
МОУ «Средняя школа № 8»  
\_\_\_\_\_ А.Н. Лаптев

Согласовано  
Председатель ПО  
26.05.2024 г.  
\_\_\_\_\_ О.А. Дружилова

Введено в действие  
приказом по МОУ  
«Средняя школа № 8»  
№ 41/04  
от 28.05.2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда**  
**работников Муниципального общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа № 8» городского округа Шуя Ивановской области.**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) разработано на основе Положения о системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений городского округа Шуя, утвержденного постановлением Администрации городского округа Шуя от 13.10.2015 № 1732 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Шуя, подведомственных отделу образования администрации городского округа Шуя» и является Приложением к Коллективному договору.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8» (далее – Школа), повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.3. Система оплаты труда работников Школы устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Положением и применяемыми в соответствии с ним нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру оклада (должностного оклада), являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.5. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

1.7. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

Система оплаты труда работников учреждения - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Минимальный оклад (минимальная ставка заработной платы) по профессиональной квалификационной группе - минимальный оклад (минимальная ставка заработной платы) работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности

служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Должностной оклад (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника с учетом повышающего коэффициента по должности за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Должностной оклад педагогического работника определяется исходя из стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося в зависимости от уровня образования, численности обучающихся в классах по состоянию на начало учебного года, среднемесячного количества учебных часов (часы аудиторной занятости) по учебному плану и повышающих коэффициентов к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги.

Стандартная стоимость бюджетной образовательной услуги – фиксированный размер оплаты труда педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, за обучение одного расчетного ученика за один расчетный час (ученико-час) без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, исполняющим свои трудовые обязанности в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые системой оплаты труда работников учреждения, с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

## 2. Основные условия оплаты труда.

### 2.1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Формирование фонда оплаты труда Школы осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до Школы учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования, утвержденными Законом Ивановской области, поправочным коэффициентом и количеством учащихся в Школе (в целях планирования бюджетов общеобразовательных учреждений используется численность обучающихся на начало учебного года по состоянию на 20 сентября года, предшествующего планируемому по данным статистической отчетности № ОО-1 по уровням общего образования и видам классов).

Формирование фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности Школы.

### 2.2. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

2.2.1. Фонд оплаты труда Школы (ФОТ<sub>оу</sub>) состоит из базовой части (ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>):

$$\text{ФОТ}_{оу} = \text{ФОТ}_{б} + \text{ФОТ}_{ст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{ст} = \text{ФОТ}_{оу} \times \text{ш}, \text{ где}$$

**ш** - стимулирующая доля ФОТ<sub>оу</sub>.

Рекомендуемый диапазон **ш** от 20 до 30%. Значение **ш** определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

2.2.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководитель общеобразовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, старшие вожатые, педагоги-организаторы, педагоги-библиотекари и др.), учебно-вспомогательного (секретари, лаборанты, вожатые и др.) и младшего обслуживающего персонала (рабочие по обслуживанию здания и сооружений, уборщики служебных помещений, дворники, гардеробщики, сторожа (вахтеры) и др.) общеобразовательного учреждения и складывается из:

$$\text{ФОТ}_{б} = \text{ФОТ}_{уп} + \text{ФОТ}_{пп}, \text{ где}$$

**ФОТуп** - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала;

**ФОТпп** - фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

2.2.3. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует в пределах базовой части фонда оплаты труда:

- долю фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп);
- долю фонда оплаты труда для руководителей, учебно - вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТуп).

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп}, \text{ где}$$

**пп** - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

Рекомендуемое оптимальное значение **пп** - 70%, но не менее 60%. Значение определяется самостоятельно общеобразовательным учреждением.

2.2.4. В случае изменения фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников образовательных учреждений в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров окладов и (или) выплат компенсационного характера.

- 2.2.5. Должностные оклады заместителей директора общеобразовательного учреждения, главного бухгалтера устанавливается руководителем в процентном отношении от должностного оклада руководителя. Рекомендуемый диапазон - 70 - 90%.

Из специальной части ФОТуп заместителям директора осуществляется доплата за наличие государственных, ведомственных наград и т.п. (рассчитывается общеобразовательным учреждением самостоятельно):

- за государственные награды - почётные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», Почетная грамота Президента Российской Федерации, Благодарность Президента Российской Федерации устанавливается доплата в размере 20% от оклада;
- за ведомственные награды - почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", ведомственный нагрудный знак - «Отличник народного просвещения», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетная грамота Министерства Просвещения Российской Федерации, благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации, благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается доплата в размере 10% от оклада;
- за учёную степень «Кандидат педагогических наук» - доплата в размере 25% от оклада;

### **2.3. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в общеобразовательном учреждении.**

2.3.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}.$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times \text{с}, \text{ где}$$

**с** - доля специальной части ФОТпп. Значение **с** устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

2.3.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости финансового обеспечения реализации образовательной программы на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от

специфики образовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога).

2.3.3. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков и других занятий по предметам в рамках часов в соответствии с учебным планом общеобразовательного учреждения.

Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями:

- консультации и дополнительные занятия с обучающимися разного уровня развития;
- подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, соревнованиям и др.;
- осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;
- работа в творческих объединениях и творческих группах, методических объединениях и школьных сообществах, в школьных клубах;
- организация внеклассной спортивно-оздоровительной работы с учащимися;
- руководство школьным музеем;
- организация работы с учащимися в научно-исследовательских обществах, на пришкольном участке;
- ведение инновационной деятельности в учреждении;
- организация работы с учащимися по дополнительным образовательным программам и программам внеурочной деятельности;
- работа с учащимися по реализации программы инновационной и экспериментальной площадки;
- иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов (п. 2.3.7.)

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаЗ) и неаудиторной занятости (ФОТнЗ):

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаЗ} + \text{ФОТнЗ}.$$

Соотношение ФОТаЗ и ФОТнЗ устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость, включающая 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаЗ), по формуле, указанной в п.2.3.4 и утверждается руководителем общеобразовательного учреждения.

2.3.4. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) определяется по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаЗ} \times 34}{(\text{a1} \times \text{в1} + \text{a2} \times \text{в2} + \text{a3} \times \text{в3} + \dots + \text{a10} \times \text{в10} + \text{a11} \times \text{в11}) \times 52},$$

где

Стп – стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаЗ – часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

a4 - количество обучающихся в четвертых классах;

a5 - количество обучающихся в пятых классах;

a6 - количество обучающихся в шестых классах;

- a7 - количество обучающихся в седьмых классах;
- a8 - количество обучающихся в восьмых классах;
- a9 - количество обучающихся в девярых классах;
- a10 - количество обучающихся в десятых классах;
- a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;
- v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;
- v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;
- v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;
- v4 - годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;
- v5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;
- v6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;
- v7 - годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;
- v8 - годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;
- v9 - годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;
- v10 - годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;
- v11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

Для расчета количества учебных часов в месяц устанавливается и применяется коэффициент – 4,2.

2.3.5. Учебный план разрабатывается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные учебным планом по ФОП и санитарными правилами и нормами.

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

2.3.6. Из фонда оплаты аудиторной занятости может производиться оплата труда учителей, проводящих учебные занятия с учащимися с ОВЗ (ограниченные возможности здоровья) и детьми-инвалидами, обучающимися по состоянию здоровья на дому.

Из экономии фонда оплаты аудиторной занятости может производиться почасовая оплата труда учителей, замещающих временно отсутствующих педагогов.

2.3.7. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ либо нормативными актами Ивановской области (рассчитывается общеобразовательным учреждением самостоятельно);

- повышающие коэффициенты (определяются общеобразовательным учреждением самостоятельно):

- за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения,
- за квалификационную категорию педагога,
- за деление класса на группы,
- за особые условия труда.

- повышающий коэффициент (**З**) за наличие государственных, ведомственных наград и т.п. (рассчитывается общеобразовательным учреждением самостоятельно):

- за государственные награды - почётные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», Почетная грамота Президента Российской Федерации, Благодарность Президента Российской Федерации устанавливается повышающий коэффициент в размере 1,2;

- за ведомственные награды - почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", ведомственный нагрудный знак - «Отличник народного просвещения», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетная грамота Министерства Просвещения Российской Федерации, благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации, благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается повышающий коэффициент в размере 1,1;

- за учёную степень «Кандидат педагогических наук» - 1,25;

- повышающие коэффициенты (**Р**):

- за деление класса на группы (устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно при проведении уроков иностранного языка (2-11 классы), труд (технология) (5-9 классы), информатики (7-11 классы), физическая культура (10-11 классы) в пределах диапазона от 1,4 до 1,85);

- при проведении занятий из части, формируемой участниками образовательных отношений, устанавливается повышающий коэффициент – 1,25;
- за особые условия труда (за вредные условия труда при проведении уроков химии и информатики – 1,12);
- за специфику условий труда и деятельность учителя при осуществлении образовательного процесса устанавливается образовательным учреждением самостоятельно в пределах диапазона от 1,01 до 2,0;
- за проведение учебных занятий с учащимися с ОВЗ и детьми-инвалидами, обучающимся по АОП НОО, АОП ООО и АОП СОО устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно в пределах диапазона от 2 до 4;
- за проведение учебных занятий с учащимися с ОВЗ и детьми-инвалидами, обучающимися по состоянию здоровья на дому, устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно в пределах диапазона от 15 до 25.

2.3.8. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения (**К**) устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно по каждому учебному предмету/учебному курсу и может определяться на основании следующих критериев:

- включение предмета в государственную итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и ОГЭ, а также других форм независимой аттестации;
- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к учебным занятиям (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и научно-методических пособий и материалов, информационных образовательных ресурсов; обеспечение безопасной работы кабинета/лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания образования по предмету; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география и др.); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного и др. оборудования к уроку);
- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика, информатика), а также возрастными и психолого-педагогическими особенностями учащихся определенного возраста (например, начальная школа);
- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией ее Программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета (например, реализация ФГОС общего образования, профильность преподаваемого предмета, инновационная направленность преподаваемого учебного предмета/учебного курса и др.).

Рекомендуемые значения повышающих коэффициентов (**К**) могут быть установлены в интервале от 1,01 до 1,5.

2.3.9. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (**А**):

**1,05** - для педагогических работников, имеющих соответствие занимаемой должности;

**1,2** - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

**1,3** - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

**1,07** - для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления в образовательном учреждении молодых специалистов – выпускников учреждений среднего и высшего профессионального образования, получивших соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившихся по специальности в год окончания СПО и ВПО).

2.3.10. В случае экономии ФОТс общеобразовательное учреждение имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст.

2.3.11. Расчет окладов педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей), рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times \text{У} \times \text{Чаз} \times \text{К} \times \text{А} \times \text{Р} \times \text{З} + \text{Днз}$ , где:

**O** - оклад учителя (оплата за фактическую учебную нагрузку), непосредственно осуществляющего учебный процесс;

**Стп** - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

**У** - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

**Чаз** - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

**К** - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;

**Р** - повышающий коэффициент за деление класса на группы, индивидуальное обучение больных детей на дому, за особые условия и др.;

**З** - повышающие коэффициенты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п.

**А** - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

**Днз** - доплата за неаудиторную занятость (за классное руководство, за методическое обеспечение образовательного процесса, за подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, за иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями)).

Выплаты за неаудиторную занятость (**Днз**) осуществляются в следующем порядке:

классное руководство (**Вкр**) рассчитывается по формуле  $V_{кр} = 25 \times N \times Q \times V_{к}$ , где:

**N** – повышающий коэффициент (зависит от фонда оплаты труда, утверждается приказом руководителя по общеобразовательному учреждению);

**Q** – количество детей в классе (по состоянию на 20 сентября);

**Vк** – возрастной коэффициент (2-4 классы:  $V_{к} = 1,05$ ; 1 и 5-8, 10 классы:  $V_{к} = 1,1$ ; 9 и 11 классы:  $V_{к} = 1,2$ );

За консультации, дополнительные занятия с обучающимися, подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, соревнованиям, работу в творческих объединениях и творческих группах, школьном методическом совете, методических объединениях и школьных обществах и клубах, НОУ, иных формах работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями), внеклассную спортивную оздоровительную работу, работу на пришкольном участке, работу школьного музея, работу по дополнительным образовательным программам, в Школе будущего первоклассника, по программам внеурочной деятельности, методическое обеспечение образовательного процесса и др. приказом руководителя могут быть установлены доплаты от 150 рублей и выше.

2.3.12. Если учитель ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу по следующей формуле:

$O = \text{Стп} \times (Y_1 \times \text{Чаз1} \times K_1 \times A_1 \times P_1 \times Z_1 + Y_2 \times \text{Чаз2} \times K_2 \times A_2 \times P_2 \times Z_2 + \dots + Y_n \times \text{Чаз}n \times K_n \times A_n \times P_n \times Z_n) + \text{Днз}$ .

2.3.13. Расчет по оплате замещенных уроков учителей, имеющих листок нетрудоспособности, на курсах повышения квалификации, выполняющих государственные обязанности и т.п., производится исходя из стоимости ученико-часа в соответствии с квалификационной категорией учителя, производившего замещение, и количества детей в классе, где замещался урок. Расчет 1 часа замещенного урока производится по формуле:

$СТзу = \text{Стп} \times Y \times A \times K$ , где:

**СТзу** - стоимость замещенного урока;

**Стп** - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

**Y** - количество обучающихся по предмету в классе;

**A** - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

**K** - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения.

## 2.4. Расчет оплаты труда

### учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

2.4.1. Заработная плата учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определяется нормативными правовыми актами органов местного самоуправления с учетом приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 05.05.2008 №21н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 5 мая 2008 г. N 216 н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» на основе:

-отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ. повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые

необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (см. Приложение 1 к Положению о системе оплаты труда работников МОУ «Средняя школа № 8»);

- установления выплат компенсационного характера (см. Раздел 3 Положения о системе оплаты труда работников МОУ «Средняя школа № 8»);

- установления выплат стимулирующего характера (см. Раздел 4 Положения о системе оплаты труда работников МОУ «Средняя школа № 8»);

-установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.4.2. Заработная плата учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$Zп = O+K+C+D$ , где:

Zп - заработная плата работника;

O - должностной оклад работника;

K - выплаты компенсационного характера;

C - выплаты стимулирующего характера;

D- доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.4.3. Должностные оклады учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося квалификационного уровня:

$O=Mo \times Kд$ , где

O - должностной оклад работника;

Mo - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения (см. приложение 1 к Положению о системе оплаты труда работников МОУ «Средняя школа № 8»);

Kд - коэффициент по занимаемой должности.

2.4.4. Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

### **3. Выплаты компенсационного характера.**

3.1. Работникам МОУ «Средняя школа № 8» при наличии оснований могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации),

- совмещение профессий (должностей),

- расширение зон обслуживания,

- за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

- за сверхурочную работу,

- за работу в ночное время,

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.1.1. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Идентификация вредных и /или опасных факторов производственной среды и трудового

процесса и оценка уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда осуществляется в ходе проведения специальной оценки условий труда.

При выявлении по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работникам (в том числе руководителям образовательных организаций) устанавливаются гарантии и компенсации:

а) общий класс условий труда 3.1 - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ;

б) общий класс условий труда 3.2, - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ;

в) общий класс условий труда 3.3. - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ; сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ;

До проведения специальной оценки условий труда работодатель руководствуется Федеральным законом № 426-ФЗ от 28 декабря 2013 г. «О специальной оценке условий труда»

Размер указанных выплат устанавливается до 12 процентов должностного оклада.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

3.1.2. С учетом других условий труда, отклоняющихся от нормальных (повышенная напряженность), работникам общеобразовательных учреждений устанавливается выплата компенсационного характера в виде коэффициента специфики в соответствии с Приложением 2 к Положению о системе оплаты труда работников МОУ «Средняя школа № 8».

3.1.3. Доплаты за увеличение объема работ, а также порядок их установления, определяются общеобразовательным учреждением самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом с учетом мнения профсоюзного органа работников или коллективным договором (соглашением).

3.1.4. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с действующим законодательством.

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты – не менее 20 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.1.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с действующим законодательством (ст. 153 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной

нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

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

3.1.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.1.8. Для начисления выплат компенсационного характера, доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней), в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.2. Выплаты компенсационного характера за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на конкретный год.

3.2.1. Учителю-логопеду за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии речи – 15-20% от ставки заработной платы.

3.2.2. Педагогу – библиотекарю за работу с книжным фондом – 20% от должностного оклада (ставки заработной платы).

3.2.3. Из фонда неаудиторной занятости могут производиться выплаты:

- учителям за заведование учебными кабинетами, спортзалом, мастерскими;
- педагогам за заведование пришкольным участком (цветником);
- учителям за классное руководство в 9 и 11 классах;
- за руководство школьным музеем;
- за организацию работы с допризывной молодежью;
- за обеспечение мероприятий по охране труда, ГО и ЧС в образовательном процессе и жизнедеятельности школы;
- за другие (разовые или постоянные) необходимые и важные виды деятельности.

Указанные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Школы, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности на конкретный год.

3.2.4. Установленные работникам согласно п. 3.2.3. выплаты могут быть отменены в случаях:

- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;
- невыполнения возложенных обязанностей;
- ухудшения качества работы по основной должности.

3.2.5. При отсутствии экономии базовой части фонда оплаты труда все выплаты, указанные в п. 3.2.3. и производимые за счет данного источника финансирования, должны быть отменены на основании приказа директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2.6. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера.**

4.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера за качественные показатели результативности труда, а также производится выплата премий за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда производятся директором учреждения по согласованию с Управляющим советом (Приложение 3 к настоящему Положению), обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации учреждения, на основе целевых показателей эффективности и результативности деятельности работников Школы (Приложение 3 к настоящему Положению).

4.3. Порядок рассмотрения Управляющим советом учреждения вопроса стимулирования работников устанавливается соответствующим Положением. (Приложение 4 к настоящему Положению)

4.4. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются приказом директора Школы и выплачиваются ежемесячно за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.5. В целях поощрения работников за выполненную работу в Школе могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполненных работ (за эффективность достижения конкретных показателей качества выполненной работы; персональная надбавка в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов);

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс;

- премиальные выплаты.

4.5.1. Выплаты за качество выполняемых работ учитывают эффективность и результативность деятельности работников на основе перечня оснований для начисления стимулирующих выплат по результатам труда работникам МОУ «Средняя школа № 8» (Приложение 3 к настоящему Положению).

Размер надбавки стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются каждому работнику комиссией по установлению стимулирующих выплат (Приложение № 2 к Приложению 3 к настоящему Положению).

В целях поощрения и дополнительной поддержки молодых специалистов, при условии достижения ими высоких результатов работы молодым специалистам может быть установлена персональная надбавка в течение трех лет с момента окончания профессионального учебного заведения. Решение об установлении указанной надбавки и её размере принимается директором школы по согласованию с Управляющим советом Школы и профсоюзным комитетом.

4.5.2. Премиальные выплаты:

- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- за непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;

- за непосредственное участие в работе опорных, инновационных и экспериментальных площадок;

- за участие в реализации проектов «Грант»;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Школы, обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельностью);

- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Школы;

- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы среди населения;

- за реализацию дополнительных проектов (групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.);

- за организацию и участие в системных исследованиях по направлениям Программы развития Школы, в мониторинге индивидуальных достижений обучающихся;

- за участие в коллективных и индивидуальных педагогических проектах;

- за организацию физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- за участие в благоустройстве пришкольной территории школьного двора, цветника;

- за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинетов, музея, стендовых композиций и др.);

- за реализацию мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;

- за работу с детьми из социально неблагополучных семей;

- за работу с детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами.

Единовременные выплаты стимулирующего характера (премии) работникам Школы по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год производятся при наличии средств в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности, на основании приказа руководителя учреждения.

Единовременное премирование работников Школы может производиться на основании приказа руководителя МОУ «Средняя школа № 8»:

- к государственному празднику (Новый год, 8 марта, 23 февраля), профессиональному празднику (День учителя);
- юбилейная дата работника (50, 55, 60, 65 лет).

4.6. Размер выплат стимулирующего характера (в том числе премии) могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы) в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы (приложение 3 к настоящему Положению).

4.7. Работникам Школы может быть выплачена материальная помощь за счёт средств экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- при предоставлении очередного отпуска;
- несчастный случай (пожар, кража, травма и т.п.);
- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения;
- тяжёлое финансовое положение;
- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры);
- свадьба (заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу);
- рождение ребенка;
- стихийные бедствия;
- иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение сотрудника.

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника Школы с приложением соответствующих документов.

Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором школы по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным комитетом Школы.

## **5. Порядок и условия оплаты труда руководителя.**

5.1. Условия оплаты труда руководителя муниципального общеобразовательного учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.2. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и рассчитывается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений городского округа Шуя, утвержденного постановлением Администрации городского округа Шуя от 13.10.2015 № 1732 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Шуя, подведомственных отделу образования Администрации городского округа Шуя».

5.3. Размер части фонда оплаты труда, направляемого на выплаты стимулирующего характера, единовременное премирование и материальную помощь руководителя, устанавливается в размере не более 1,5 % фонда оплаты труда работников организации.

Стимулирующие выплаты руководителю образовательной организации осуществляются по основной занимаемой должности.

Денежные средства части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты стимулирующего характера, единовременное премирование и материальную помощь руководителей, которые не использованы в течение финансового года, перенаправляются в фонд оплаты труда работников Школы.

5.4. Система выплат стимулирующего характера руководителей включает в себя:

- надбавку за качество выполненных работ;
- надбавку за интенсивность и высокие результаты работы;
- единовременное премирование.

5.5. Из стимулирующей части фонда оплаты труда директора Школы может быть оказана материальная помощь в целях социальной поддержки.

Материальная помощь оказывается директору Школы на основании личного заявления в соответствии с постановлением Администрации городского округа Шуя.

В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, подтверждение произошедшего стихийного бедствия, чрезвычайной ситуации.

Материальная помощь руководителю может выплачиваться неоднократно в течение года при наступлении основания для выплаты материальной помощи при наличии средств.

## **6. Другие вопросы оплаты труда.**

6.1. По должностям служащих и профессиям рабочих, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются по решению руководителя муниципального общеобразовательного учреждения.

6.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем Школы и согласовывается с начальником отдела образования Администрации городского округа Шуя.

6.3. Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

6.4. Срок действия настоящего Положения не ограничен.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**

к Положению о системе оплаты  
труда работников  
МОУ «Средняя школа № 8»  
г.о. Шуя Ивановской области

**ПКГ должностей работников образования**  
**(утверждены приказом министерства здравоохранения**  
**и социального развития Российской Федерации**  
от 05.05.2008 N 248н)

Номер уровня ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
<b>ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"</b>				
1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водораздатчик; гардеробщик; грузчик; дворник; кочегар; кастелянша; кладовщик; уборщик служебных помещений; уборщик территорий, лифтер, сторож (вахтер)	3853	
		- 1 квалификационный разряд		1
		- 2 квалификационный разряд		1,03
		- 3 квалификационный разряд		1,06
	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	4095	1
<b>ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"</b>				
2	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля	4212	

		- 4 квалификационный разряд		1
		- 5 квалификационный разряд		1,07
	2 квалификац ионный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  - 6 квалификационный разряд  - 7 квалификационный разряд	5005	1          1,1
	3 квалификац ионный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5774	1
	4 квалификац ионный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	6929	1

**ПКГ должностей работников образования**  
(утверждены приказом Министерства здравоохранения  
и социального развития Российской Федерации  
от 05.05.2008 N 216н)

Ква лификац ионный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Ми нимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1 квалификац ионный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	5397	1
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			

1 квалификац ионный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	6005	1
2 квалификац ионный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму, аккомпаниатор	6944	1
ПКГ должностей педагогических работников			
1 квалификац ионный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7914	1 - без категории 1,05 - первая категория 1,10 - высшая категория
2 квалификац ионный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	8666	1 - без категории 1,05 - первая категория 1,10 - высшая категория
3 квалификац ионный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	9178	1 - без категории 1,05 - первая категория 1,10 - высшая категория
4 квалификац ионный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования); учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	9235	1 - без категории 1,05 - первая категория 1,10 - высшая категория

**ПКГ** **общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"			

1 квалификац ионный уровень	Секретарь-машинистка; машинистка; калькулятор; экспедитор, дежурный (по общежитию и др.); нарядчик; делопроизводитель; комендант; кассир; секретарь	5486	1
2 квалификац ионный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	5955	1
ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"			
1 квалификац ионный уровень	Администратор; диспетчер; лаборант; техник; техник по инструменту; техник- программист; техник по защите информации; секретарь руководителя; инспектор по кадрам	6254	1
2 квалификац ионный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	7608	1
3 квалификац ионный уровень	Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7966	1
4 квалификац ионный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	8280	1
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"			
1 квалификац ионный уровень	Бухгалтер; документовед, бухгалтер- ревизор; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник; профконсультант; инженер-энергетик (энергетик); психолог; социолог; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; юрисконсульт	8346	1
2 квалификац ионный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	9178	1

3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9233	1
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий", экономист по финансированию	10009	1
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	10197	1
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"			
1 квалификационный уровень	Начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела информации	8988	1
2 квалификационный уровень	Главный (диспетчер, механик, сварщик), за исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации	9593	1

**ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"			
3 квалификационный уровень	Библиотекарь	8650	1

**ПКГ должностей работников печатных средств массовой информации (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 N 342н)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня"			
3 квалификационный уровень	Системный администратор	8650	1

Приложение 12  
к постановлению  
Администрации  
городского округа Шуя  
от 13.10.2015 N 1732

**РАЗМЕРЫ  
МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)  
ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ, НЕ ОТНЕСЕННЫМ  
К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ**

Должности	Минимальный оклад (должностной оклад) в рублях	Коэффициент по занимаемой должности
Специалист по охране труда	8346	1
Специалист по закупкам	8346	1
Контрактный управляющий <*>	8346	1,2
Специалист, ответственный за обеспечение безопасности дорожного движения	8346	1
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9235	1

<\*> Назначение на указанную должность осуществляется при наличии стажа работы в сфере

закупок не менее одного года.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению о системе оплаты  
труда работников  
МОУ «Средняя школа № 8»  
г.о. Шуя Ивановской области

### Коэффициент специфики работы в муниципальных образовательных учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты перемножаются.

Показатели специфики	Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением: -педагогическим работникам	20

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению о системе оплаты  
труда работников  
МОУ «Средняя школа № 8»  
г.о. Шуя Ивановской области

### ПОЛОЖЕНИЕ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8» городского округа Шуя Ивановская области

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135,144,145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с постановлением Администрации городского округа Шуя от 13.10.2015 № 1732 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Шуя, подведомственных отделу образования администрации городского округа Шуя» и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ивановской области, в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников МОУ «Средняя школа № 8» к повышению качества образовательного процесса, а также усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и

воспитательного процесса, развитии их творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей при выполнении поставленных задач.

1.2. Настоящее Положение устанавливает основания для начисления стимулирующих выплат работникам МОУ «Средняя школа № 8».

1.3. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда утверждается директором учреждения по согласованию с Управляющим Советом и выборным органом профсоюзной организации МОУ «Средняя школа № 8».

1.5. Распределение выплат стимулирующего характера работникам учреждения (кроме директора учреждения) за качественные показатели результативности труда производится директором учреждения по согласованию с Управляющим Советом и выборным органом профсоюзной организации за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда. Определение размера выплат стимулирующего характера за качественные показатели результативности труда директору МОУ «Средняя школа № 8» производится Комиссией по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, подведомственных отделу образования Администрации городского округа Шуя.

1.6. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника МОУ «Средняя школа № 8» (кроме директора учреждения) устанавливается на основании приказа директора школы. Для руководителя учреждения размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается на основании постановления Администрации городского округа Шуя.

1.7. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

## **2. Порядок и условия установления размера выплат стимулирующего характера.**

2.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МОУ «Средняя школа № 8» устанавливаются по целевым показателям эффективности и результативности деятельности всех работников учреждения, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей (Приложение № 1 к Приложению 3 к настоящему Положению).

2.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников МОУ «Средняя школа № 8» ведется с участием Управляющего совета в соответствии с регламентом государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки. (Приложение № 4 к настоящему Положению).

2.3. На основе проведенного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников МОУ «Средняя школа № 8» в августе производится подсчет баллов за соответствующий период (предыдущий учебный год) по всем показателям и критериям. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранных каждым работником. Полученное количество баллов складывается с баллами, полученными другими работниками МОУ «Средняя школа № 8», и образуется общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

После этого денежный вес одного балла умножается на сумму баллов каждого работника учреждения и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику.

2.4. Комиссия по начислению стимулирующих выплат работникам МОУ «Средняя школа № 8» (Приложение № 5 к настоящему Положению) на заседании Управляющего совета представляет в сентябре каждого учебного года аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников за предыдущий учебный год, являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.5. Порядок рассмотрения Управляющим советом вопроса о стимулировании работников учреждения устанавливается Регламентом государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (Приложение №4 к настоящему Положению).

2.6. Выплата стимулирующих надбавок работникам МОУ «Средняя школа № 8» осуществляется ежемесячно, на основании приказа руководителя учреждения и по согласованию с Управляющим

советом и выборным органом профсоюзной организации за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда.

2.7. Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МОУ «Средняя школа № 8» могут осуществляться в виде единовременных премий за особо значимые достижения при наличии средств по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год в пределах ассигнований на оплату труд, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности. Размеры и основания выплаты единовременных премий устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с председателем профсоюзной организации учреждения.

2.8. При изменении в течение периода, на который установлены размеры надбавок по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ «Средняя школа № 8».

2.9. В целях поощрения работников за выполненную работу в МОУ «Средняя школа № 8» система стимулирующих выплат работникам МОУ «Средняя школа № 8» включает в себя ежемесячные поощрительные выплаты по результатам труда (надбавки) и разовые поощрительные выплаты по результатам труда (премии):

- а) выплаты за качество выполняемых работ по целевым показателям эффективности и результативности деятельности работников;
- б) поощрительные выплаты по результатам труда (премии);
- в) материальная помощь.

2.10. Премии распределяются директором учреждения по согласованию с Управляющим советом. При необходимости, директор предоставляет в Управляющий совет учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для премирования.

Премияльные выплаты:

- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- за непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;
- за непосредственное участие в работе опорных и инновационных площадок;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения, обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельностью);
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью общеобразовательного учреждения;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа общеобразовательного учреждения среди населения;
- за реализацию дополнительных проектов (групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.);
- за организацию и участие в системных исследованиях по направлениям программы развития учреждения, в мониторинге индивидуальных достижений обучающихся;
- за участие в коллективных педагогических проектах;
- за организацию физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- за участие в благоустройстве пришкольной территории (школьного двора, цветника, клумб);
- за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинетов, музея, стендовых композиций и др.);
- за реализацию мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
- за работу с детьми из социально неблагополучных семей;
- за работу с детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами по программе «Доступная среда».

Единовременные выплаты стимулирующего характера (премии) работникам МОУ «Средняя школа № 8» по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год производятся при наличии средств в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности, на основании приказа руководителя учреждения.

Единовременное премирование работников МОУ «Средняя школа № 8» может производиться на основании приказа руководителя МОУ «Средняя школа № 8»:

- к государственному празднику (Новый год, 8 марта, 23 февраля), профессиональному празднику (День учителя);
- юбилейная дата работника (50, 55, 60, 65 лет).

2.11. Размер премии работнику определяется директором с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации и согласуется с Управляющим советом учреждения.

Премии выплачиваются по мере необходимости и носят разовый характер.

2.12. Суммы премий максимальным размером не ограничиваются.

2.13. Размер премии устанавливается в индивидуальном порядке.

2.14. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

2.15. Работнику учреждения может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

2.16. Размер выплат стимулирующего характера (в том числе премии) могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы).

2.17. За счет средств экономии фонда оплаты труда, предусмотренной сметой, за счет внебюджетных средств работникам МОУ «Средняя школа № 8» может выплачиваться материальная помощь:

- к отпуску;
- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения;
- тяжёлое финансовое положение;
- на приобретение путевок;
- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры);
- свадьба (заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу);
- рождение ребенка;
- в связи с чрезвычайными обстоятельствами: стихийные бедствия, несчастный случай, пожар;
- иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение сотрудника.

2.18. Материальная помощь предоставляется на основании личного заявления работника, по согласованию с Управляющим советом учреждения и оформляется приказом директора, в котором указывается размер материальной помощи.

2.19. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель МОУ «Средняя школа № 8» с учетом мнения представительного органа работников школы в пределах ассигнований на оплату труда предусмотренных в бюджетной смете.

### **3. Заключительное положение.**

3.1. При введении системы оплаты труда работников МОУ «Средняя школа № 8», размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников и/или дополнительных соглашениях к трудовым договорам.

3.2. Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

3.3. Срок действия настоящего Положения не ограничен.

### **Критериальный лист оценки эффективности и результативности деятельности педагогических работников за 20\_\_-20\_\_ учебный год (УЧИТЕЛЯ)**

<b>ПОКАЗАТЕЛИ</b>	<b>БАЛЛЫ</b>	<b>САМООЦЕНКА</b>	<b>ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА</b>
-------------------	--------------	-------------------	--------------------------

<b>Критерии оценки 1: эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>			
1.1 Наличие/отсутствие выпускников 9-х классов, не продолживших обучение.	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 1 балл		
1.2 Наличие/отсутствие обучающихся, оставленных на повторный год обучения	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 1 балл		
1.3 Наличие/отсутствие выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 5 баллов		
1.4 Наличие/отсутствие выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 10 баллов		
1.5 Результативная работа учителей-предметников и классных руководителей на уровне основного общего и среднего общего образования с учащимися, претендующими на получение аттестата с отличием	0,5 балла за каждого учащегося учителю-предметнику 3 балла за всех – классному руководителю		
1.6 Результаты Всероссийских проверочных работ	Повышенный уровень – 3 балла Базовый уровень – 2 балла		
1.7 Системная работа учителя-предметника по обеспечению качественной подготовки выпускников 9 и 11 классов для продолжения обучения на следующем уровне образования	Предмет требуется выпускнику для продолжения обучения на следующем уровне образования: 5 баллов при выборе предмета >50 % учащихся 3 балла при выборе 11%- 49% учащихся 2 балла при выборе не более 10% учащихся		
1.8 Эффективность работы педагогов в освоении учащимися на уровне начального общего образования образовательной программы школы.	Системная работа учителя начальных классов с обучающимися и их родителями (направление на ПМПК) - 2 балла за каждого учащегося При наличии конечного результата – 5 баллов		
1.9 Эффективность работы педагогов в освоении учащимися «группы риска» и учащимися из социально неблагополучных семей образовательной программы школы.	Русский язык, математика – 10 баллов Предметы для сдачи ОГЭ и ЕГЭ по выбору – 7 баллов Предметы, по которым не проводится ГИА – 4 балла		
<b>Критерии оценки 2: эффективность работы с одаренными детьми</b>			
2.1 Подготовка и участие в различных этапах Всероссийской олимпиады школьников	Наличие победителей и призеров муниципального этапа: 10 баллов за каждого победителя; 7 баллов за каждого призёра Наличие победителей, призеров, участников регионального этапа:		

	15 баллов за каждого победителя; 13 баллов за каждого призёра 10 баллов за каждого участника		
2.2 Результативная работа педагога при подготовке учащихся к конкурсам, конференциям, соревнованиям различного уровня	Победители, лауреаты, призеры муниципального уровня - 3 балла за каждого Участие – 2 балла Победители, лауреаты, призеры регионального уровня – 4 балла за каждого Участие – 3 балла Победители, лауреаты, призеры федерального уровня - 5 баллов за каждого Участие - 4 балла Если в конкурсах участвуют работы (команды), то баллы начисляются с одной работы (команды), а не с участника. <b>Всего не более 25 баллов</b>		
2.3 Дистанционные олимпиады, конкурсы	2 балла (независимо от количества учащихся) с каждой олимпиады или конкурса		
2.4 Реализация индивидуальных и коллективных исследовательских, социальных и т.д. проектов обучающихся	Проекты обучающихся по ФГОС – 2 балла (за всех учителю-предметнику), начальная школа – 2 балла за все предметы учителю Школьный уровень (День науки и творчества) – 3балла за каждую работу (но не более 6 баллов) Муниципальный уровень – 5 баллов Региональный уровень – 7 баллов Федеральный уровень – 10 баллов		
<b>Критерии оценки 3: инновационная деятельность</b>			
3.1 Распространение опыта коллектива педагогов в профессиональном сообществе через проведение открытых мероприятий, конференций и др. организованных самим ОУ (мероприятия для города, области)	Проведение педагогом занятия в рамках открытого мероприятия - 7 баллов Ответственный за организацию и проведение открытого мероприятия - 10 баллов (руководитель мероприятия)		
3.2 Проведение мастер- классов, открытых уроков, семинаров, круглых столов, открытых внеклассных мероприятий по предмету в ОУ	Высокое качество проведения, наличие положительных отзывов. Разработка, организация, проведение, участие в тематических мероприятиях (предметные недели, фестивали, смотры, педсоветы, Управляющий совет школы, ОРК,		

	ШМС, общешкольное родительское собрание и др.) Школьный уровень – 2 балла; Муниципальный уровень – 3 балла; Региональный уровень – 4 балла		
3.3 Выступление педагогов на конференциях, семинарах, круглых столах и др. за пределами ОУ	Муниципальный уровень – 3 балла; Региональный уровень – 4 балла; Федеральный уровень – 5 баллов. Если одна и та же работа участвует на разных уровнях, то учитывается один раз по максимальному уровню		
3.4 Проведение открытых внеклассных мероприятий, подготовленных классным руководителем для родительской обществуности	2 балла за одно мероприятие (предоставить фотоотчет на сайт школы)		
3.5 Публикации (наличие).	2 балла за каждую публикацию за отчетный период		
3.6 Руководство активной практикой студентов	1 балл за каждого студента		
<b>Критерии оценки 4: эффективность использования и развития кадрового потенциала</b>			
4.1. Обучение педагогов на курсах повышения квалификации по всем преподаваемым предметам в течение года	Курсы – 3 балла Семинар – 1 балл		
4.2 Аттестация педагогов на более высокую категорию	1 балл		
4.3 Участие педагогов в профессиональных конкурсах	Муниципальный уровень: Без открытого занятия – 3 балла; с открытым занятием – 6 баллов Региональный уровень: Без открытого занятия – 6 баллов; с открытым занятием – 9 баллов Федеральный уровень: Без открытого занятия – 7 баллов; с открытым занятием – 10 баллов При победе или призовом месте в конкурсе любого уровня – 5 баллов		
<b>Критерии оценки 5: создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся</b>			
5.1 Организация и проведение физкультурно-оздоровительной работы с учащимися и родителями	Походы, выходы на каток, лыжную базу, бассейн, организация и проведение спортивно-оздоровительных мероприятий с классом – 2 балла за каждую позицию		

**Критерии оценки 6: эффективность и результативность работы на имидж школы**

6.1. Исполнительская дисциплина	2 балла без замечаний		
6.2 Систематическое выполнение неоплачиваемых работ, выходящих за рамки должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне	позиции и количество баллов определяются на заседании комиссии		
6.3 Организация поездок за пределы города по программе «Путешествие по губернии»	В пределах Ивановской области – 3 балла; за пределы Ивановской области – 10 баллов		

**РЕГЛАМЕНТ  
государственно-общественного распределения  
стимулирующей части фонда оплаты труда работников  
Муниципального общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 8»  
городского округа Шуя Ивановской области**

1. Регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8» (далее - МОУ «Средняя школа № 8») – локальный нормативный акт образовательного учреждения, устанавливающий порядок реализации Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ «Средняя школа № 8».
2. Управляющий совет МОУ «Средняя школа № 8» в соответствии с Положением о нем и Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения согласовывает решение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ «Средняя школа № 8».
3. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются Управляющим советом один раз в год на заседании, проводимом соответственно до 10 сентября нового учебного года. На этом заседании Управляющий совет рассматривает и согласовывает итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников МОУ «Средняя школа № 8» за истекший учебный год, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику.  
Решение об утверждении итогового протокола мониторинга профессиональной деятельности работников МОУ «Средняя школа № 8» принимаются Управляющим советом простым большинством голосов.
4. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников МОУ «Средняя школа № 8» ведется в системе государственно-общественного управления учреждением в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, индивидуально для каждого работника. Государственно-общественный характер мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.
5. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников МОУ «Средняя школа № 8» создается специальная комиссия (Приложение 5 к настоящему Положению), в которую входит директор школы, представитель Управляющего совета, заместители директора по УВР и ВР, председатель профсоюзной организации и члены педагогического коллектива - члены методического совета школы, руководители ШМО и ТО учителей-предметников.
6. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников МОУ «Средняя школа № 8» учитываются следующие результаты:
  - результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые директором и/или его заместителями, методическим советом и /или руководителями ШМО и ТО учителей-предметников;
  - результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые органами самоуправления (родительским комитетом, советом старшеклассников, комиссиями Управляющего совета).
7. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных Положением о порядке

распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности.

Принятые комиссией результаты мониторинга профессиональной деятельности работников используются далее в системе государственно-общественного мониторинга и оценки.

8. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга, включая материалы самооценки и Портфолио, составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах оценки и утверждает его на своем заседании. Утвержденный оценочный лист работников МОУ «Средняя школа № 8» по решению комиссии может быть вывешен для всеобщего ознакомления на информационном стенде.

9. Работники МОУ «Средняя школа № 8» обязаны предоставить Портфолио и лист самооценки в учебную часть не позднее срока, установленного приказом директора МОУ «Средняя школа № 8» по решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

10. С момента ознакомления с итоговым оценочным листом лично под роспись в течение 10 дней, работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности.

11. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт нарушения установленных Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников процедур мониторинга в рамках внутришкольного контроля или в системе органов педагогического, родительского и ученического самоуправления, процедур государственно-общественной оценки на основании материалов мониторинга, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п..

12. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

13. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

14. Итоговые годовые оценочные листы рассматриваются и согласовываются до 10 сентября каждого учебного года на Управляющем совете по вопросу согласования в части распределения стимулирующей части оплаты труда работников. На основании этих листов руководитель МОУ «Средняя школа № 8» издает приказ по учреждению, в котором устанавливает персональные размеры выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из его установленного размера на предстоящий учебный год.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам**  
**Муниципального общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа № 8»**  
**городского округа Шуя Ивановской области**

С целью совершенствования порядка распределения выплат стимулирующего характера, единовременного премирования и материальной помощи МОУ «Средняя школа № 8», с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения в результатах труда, повышении эффективности и результативности деятельности, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей утверждается состав Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам МОУ «Средняя школа № 8».

Состав комиссии:

1. Директор МОУ «Средняя школа № 8» - председатель комиссии;
2. Заместители директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе;
3. Председатель профсоюзной организации работников МОУ «Средняя школа № 8» - секретарь комиссии;
4. Члены школьного методического совета;
5. Руководители школьными методическими объединениями и творческими объединениями учителей-предметников;
6. Представитель Управляющего совета учреждения (по согласованию).

Комиссия распределяет надбавки стимулирующего характера за качество выполняемых работ работникам МОУ «Средняя школа № 8» один раз в год по итогам прошедшего учебного года.

Для измерения эффективности и результативности деятельности работников МОУ «Средняя школа № 8» комиссией утверждается критериальный лист оценки эффективности и результативности деятельности (Приложение № 2 к Приложению 3 к настоящему Положению).

Работники МОУ «Средняя школа № 8» один раз в год в срок до 10 августа текущего года на основе самоанализа текущего учебного года представляют в секретарю комиссии критериальный лист оценки эффективности и результативности деятельности (Приложения № 2 к Приложению 3 к настоящему Положению) и соответствующее обоснование (Портфолио, аналитическую справку), заверенную личной подписью.

Не предоставление работником МОУ «Средняя школа № 8» критериального листа оценки эффективности и результативности деятельности и соответствующего обоснования дает комиссии право не устанавливать количество баллов работнику и лишает работника права на надбавку стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

Поступившие материалы рассматриваются комиссией до конца августа текущего учебного года. При подготовке данной информации учитываются замечания, вынесенные работнику в течение текущего учебного года администрацией учреждения.

Комиссия производит расчёт размера надбавок стимулирующего характера с обоснованием суммы баллов по каждому работнику учреждения.

Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарём и членами комиссии.

Комиссия выставляет баллы за каждое направление деятельности работника МОУ «Средняя школа № 8».

С момента ознакомления с итоговым оценочным листом лично под роспись в течение 10 дней, работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности.

Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт нарушения установленных Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников процедур мониторинга в рамках внутришкольного контроля или в системе органов педагогического, родительского и ученического самоуправления, процедур государственно-общественной оценки на основании материалов мониторинга, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п..

Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

Итоговые годовые оценочные листы рассматриваются и согласовываются до 10 сентября каждого нового учебного года на Управляющем совете по вопросу согласования в части распределения стимулирующей части оплаты труда работников. На основании этих листов руководитель МОУ «Средняя школа № 8» издает приказ по учреждению, в котором устанавливает персональные размеры выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из его установленного размера на предстоящий учебный год и действует с 01 сентября по 31 августа текущего учебного года.