

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №31 со спортивным уклоном города
Пятигорска Ставропольского края.
на 2018 – 2020 годы

От работодателя:

Директор МБОУ СОШ №31
со спортивным уклоном

Золотухина Татьяна Анатольевна

«01» марта 2018г.

М.П.

От работника:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ №31
со спортивным уклоном

Чикалова Ксения Николаевна

«01» марта 2018г.

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

(указать наименование органа)

Регистрационный № 16-19
Руководитель органа по труду



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе №31 со спортивным уклоном города Пятигорска Ставропольского края.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон Ставропольского края «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда» от 1.03.2007г. № 6-кз;
- Соглашение между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и региональным объединением работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования и молодежной политики Ставропольского края (далее-отраслевое соглашение);
- Отраслевое Соглашение по организациям, находящимся в ведении управления образования администрации города Пятигорска (далее-городское отраслевое соглашение);
- другими законодательными и нормативно - правовыми актами.

с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников лицея и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением для обеспечения стабильной и эффективной деятельности трудового коллектива и совершенствования образовательного процесса.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице его представителя - директора МБОУ СОШ №31 со спортивным уклоном Золотухина Т.А (далее -работодатель);
- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Чикаловой К.Н. (далее – профком).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком или иного представителя (представительный орган) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (*в том числе – совместителей*).

Работники, не являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, имеют право уполномочить профкомом представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.6. В случае когда трудовые отношения или тесно с ними связанные, между работником и работодателем не урегулированы настоящим коллективным договором, либо ухудшают положение работника по сравнению с действующим отраслевым соглашением, городским отраслевым соглашением, то указанные отношения регулируются по нормам указанных соглашений и применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 10 дней после его подписания, а также работников, вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.9. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

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

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

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

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. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения.

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

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности. С инициативой по внесению изменений и дополнений в

настоящий коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений и дополнений.

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

Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников учреждения.

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

1.15. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 1 сентября 2018 г.

1.16. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия не позднее 1 мая 2018 года.

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

II. Социальное партнерство и координация действий сторон

Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие содержания образования, необходимость улучшения положения работников стороны договорились:

2.1. Осуществлять согласованную политику по реализации нормативных правовых актов, направленных на выполнение главных задач, стоящих перед образовательным учреждением и социальную защиту работников.

2.2. Работодателю при принятии приказов и иных документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников учреждения учитывать положение настоящего Коллективного договора.

2.3. Предоставлять друг другу достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях и документах по трудовым, социально-экономическим вопросам.

2.4. Способствовать формированию в общеобразовательном учреждении корпоративной культуры, стабильности, предотвращению коллективных трудовых споров при условии выполнения обязательств, включённых в Коллективный договор.

2.5. Содействовать в улучшении морально-психологического климата в коллективе и предотвращения социальной напряжённости.

2.6. Способствовать организации систематической работы по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников в соответствии с законодательством РФ.

2.7. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в учреждении и массового увольнения.

2.8. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учёт мнения профкома;
- согласование профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора; другие формы (ст.53 ТК РФ).

2.9. По согласованию с профкомом производится:

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

2.10. С учетом мнения профкома рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- поощрения работников;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

3.1.4. Формы трудовых договоров работников разрабатываются работодателем с учетом мнения профкома (Приложение № 4).

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

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

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

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

3.1.6. При заключении трудового договора учитывается мнение профкома учреждения в отношении его вида (срочный или на неопределенный срок) в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ:

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, работающими в данном учреждении по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей.

3.1.7. Трудовые договоры, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профком.

3.1.8. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (ч.5, ст. 58 ТК РФ).

3.1.9. 2.7. При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать - 3 месяцев, а для главного бухгалтера - 6 месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Кроме того, испытание при приеме на работу не устанавливается для (варианты):

- многодетных матерей (отцов);
- педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию;
- бывших работников учреждения, уволенных по сокращению численности или штата в течении в течение 2-х лет после увольнения и др.

3.1.10. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, льготы и компенсации и др.

В трудовом договоре с каждым работником должны быть уточнены и конкретизированы:

- 1) его должностные обязанности;
- 2) требования к компетенции;
- 3) условия оплаты труда;
- 4) показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества работы;
- 5) меры социальной поддержки;
- 6) размер поощрения за достижения коллективных результатов труда и т. п.

При этом условия получения выплат и вознаграждений должны быть понятны работодателю и работнику не допускать разного толкования.

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

3.1.11. Работодатель обеспечивает заключение (оформление) с работниками трудовых договоров, которые предусматривают 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;
- размеры выплат компенсационного характера;
- 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.

3.1.12. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ), а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий труда.

Дополнительное соглашение составляется в письменном виде, в двух экземплярах.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.1.13. Работодатель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не позже чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

3.1.14. Работодатель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора.

3.1.15. Работодатель не привлекает работника к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором.

3.1.16. С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора (ст.60.2 ТК РФ).

3.1.17. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 178 ТК РФ), производится также при увольнении по основаниям:

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п. 7 ст. 77 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8 ст. 77 ТК РФ);
- неизбрание на должность (п. 3 ст. 83 ТК РФ).

3.1.18. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения профкома по п. 2, п. 3, п. 5, п. 6, п. 7, п. 8, п. 9, п. 10, п. 11 ст. 81 ТК РФ, ст. 82 ТК РФ с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке предусмотренном ст.373 ТК РФ..

3.1.19. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3.1.20. Работодатель обязан произвести окончательный расчёт и выдать работнику трудовую книжку в день увольнения.

Работник обязан до получения окончательного расчёта оформить всю числящуюся за ним документацию, сдать отчёты в администрацию учреждения, книги в библиотеку, при необходимости провести иные действия по возврату имущества учреждения.

3.2. Трудовые отношения.

3.2.1. В трудовом договоре указываются сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников.

3.2.2. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника либо по инициативе работодателя в случаях и порядке, указанном в п. 3.2.7. настоящего Коллективного договора.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу (далее педагогических работников) помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

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

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

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

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

3.2.4. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных организаций, учреждений и другим работникам (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых лицей является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.2.5. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

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

3.2.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, определенной в трудовом договоре или приказе директора, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

-временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

-простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в данном учреждении на все времястоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

-возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

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

3.2.8. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда

(изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда (Приложение №5).

3.2.9. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

IV. Высвобождение работников и содействие их труду и устройству

4.1. Работодатель обеспечивает занятость работников учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом их профессий, квалификации и условий трудового договора.

4.2. Стороны признают необходимым проводить анализ кадрового потенциала учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по (предметам) специальностям.

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

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

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе, предусмотренным п. 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 373, ст. 82 ТК РФ).

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

4.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из школы инвалидов.

Стороны договорились, что:

4.6. В случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве работников решается совместно, администрация учреждения и профсоюзный комитет.

4.7. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица пред пенсионного возраста (за 1-2 года до пенсии);
- проработавшие в данном учреждении свыше 15 лет;
- одиночные матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- молодые специалисты в первые 2 года работы.

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

4.9. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), условиями трудового договора, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы должен выполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами

и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Учебный план учреждения, с учетом мнения родителей, реализуется в течение пятидневной учебной недели при шестидневной рабочей недели. Суббота методический день. Выходной день воскресенье.

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

5.1. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается ограниченная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

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

5.4. Ставки заработной платы устанавливаются педагогическим работникам за преподавательскую работу исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

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

5.6. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со статьей 93 ТК РФ в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет),
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.7. При составлении расписания уроков соблюдаются санитарные правила с целью недопущения перегрузки учащихся, а также учитывается рациональное использование рабочего времени педагогических работников, чтобы не нарушилась их непрерывная последовательность и не

образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся рабочим временем педагогических работников не являются.

5.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

5.9. Учителя имеют право на свободный от занятий день для методической работы в случаях:

- при учебной нагрузке не более 18 часов в неделю;
- наличия детей в возрасте до 11 лет, независимо от учебной нагрузки (как правило, в субботу);
- работнику, работающему над диссертацией, по его просьбе, если объем учебной нагрузки не превышает 24 часов в неделю.

5.10. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения, при этом на работника распространяются и нормы п.5.9.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере не менее двойной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

5.12. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

5.16. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

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

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

5.18. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (железный ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.)

5.19. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в соответствии с очередностью

5.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

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

5.23. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника в соответствии ст. 124, 125 ТК РФ.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен:

- при временной нетрудоспособности работника;

- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами учреждения (ст.124 ТК РФ).

5.24. Педагогическим работникам через каждые 10 лет преподавательской работы может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года (п. 4 ч. 5 ст. 47 закона №273-ФЗ) без сохранения заработной платы.

5.25. Учреждение, с учетом финансовых возможностей, предоставляет работникам ежегодные отпуска большей (по сравнению с предусмотренной законодательством) продолжительностью путем присоединения дополнительного оплачиваемого отпуска к ежегодному отпуску или предоставления этого отпуска в каникулярное время (в календарных днях):

- за работу без листков временной нетрудоспособности - 1 день.
- за участие в проведении ЕГЭ – кратно отработанным дням

5.26. Работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (в календарных днях) в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- бракосочетание работника - 3 дня,
- бракосочетание детей работника - 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 дня.

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

5.28. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительностью – 3 календарных дня.

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда (Приложение №2). Положение о системе оплаты труда утверждается директором учреждения по согласованию с профкомом и является неотъемлемым приложением к настоящему Коллективному договору.

6.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, в соответствии с федеральными и краевыми законами, иными нормативными актами Российской Федерации,

Стахановского края и администрации города Пятигорска, отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами.

6.3. До установления Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников сферы образования минимальный гарантированный уровень оплаты труда для каждой профессиональной квалификационной группы устанавливается не ниже, чем в отраслевом соглашении или городском отраслевом соглашении.

6.4. Работнику, отработавшему норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработка плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законодательством.

По основной работе доплата до минимального размера оплаты труда (МРОТ) производится без учета выплат стимулирующего характера, а также за выполнение им дополнительной работы, порученной работнику с письменного согласия приказом руководителя.

6.5. Заработка плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ). Заработка плата выплачивается работникам за текущий месяц 2 раза в месяц, перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях договора.

Днями выплаты заработной платы являются 12 и 26 число каждого месяца.

Ежемесячно «26» числа выплачивается аванс в размере 50% заработной платы.

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

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

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

6.7. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда (производится с учетом

результатов специальной оценки условий труда. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему данную работу, работодатель осуществляет повышенную оплату труда);

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

6.8. Размеры выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) и стимулирующих выплат (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами лицея, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками.

6.9. В случае изменения фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников, с работниками заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

6.10. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и иные выплаты). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогического работника, являются критерии, отражающие качество его работы.

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

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

6.12. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основании представления руководителя учреждения по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в учреждении создаётся комиссия в составе представителей работодателя и профкома. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. Заседания комиссии проводить в соответствии с положением или регламентом работы комиссии.

6.13. Заместители директора лицея, руководители ШМО, председатель ПК представляют на рассмотрение комиссии по распределению ФОТ аналитическую информацию о показателях деятельности работников, имеющуюся основанием для установления поощрительных выплат.

6.14. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- денежное вознаграждение по итогам работы и др.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения;
- участие в течение периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

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

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

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период

што временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.16. Работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия квалификационной категории, оплата труда при выходе на работу сохраняется в течение года по ранее имевшейся квалификационной категории.

6.17. Оплата труда педагогическим работникам устанавливается с учетом имеющихся квалификационных категорий в течение срока их действия в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе, если срок действия квалификации не истек;
- при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

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

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

истек срока действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу;

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

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

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

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

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

6.20. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности производится только в случаях и размерах, предусмотренных статьями 137-138 Трудового кодекса РФ и иными федеральными законами. При этом общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

6.21. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор учреждения.

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

6.23. При предоставлении отпуска педагогическим работникам, осуществляющим функции классных руководителей, исчисление среднего заработка для его оплаты должно осуществляться с учетом выплаченного им вознаграждения за классное руководство в рамках ПНПО. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных учреждений также производится в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском (Письмо Мин. Финансов РФ от 08.06.07 №12-02-43/2507 «О выплате отпускных педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образований»).

6.24. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, предоставление которых регулируется положениями учреждения.

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

6.26. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработка плата в установленном порядке.

6.27. Работодатель обязуется обеспечивать:

- извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных начислениях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов (Приложение № 4);

- выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). Выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ);

- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, начисленной отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы работодатель выплачивает работнику денежную компенсацию в размере, предусмотренном трудовым законодательством (федеральным (или региональным) за каждый пропущенный день (ст. 236 ТК РФ), обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя;

- оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ);

- сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за ненадлежащего исполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого тарифного, профсоюзного и городского соглашений по вине работодателя учреждения или органов власти, заработную плату в полном размере.

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

- смерти самого работника, близких родственников;

- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;

- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);

- иных случаях, что фиксируется в Положении о премировании и материальной помощи учреждения (Приложения № 6,7).

6.29. Стороны договорились принимать меры по снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе. Профком координирует коллективные действия в соответствии с ТК РФ:

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

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

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

7.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспективы развития учреждения.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности), а также прохождения всех педагогических работников курсов повышения квалификации по ФГОС.

7.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

7.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

7.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации отстранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

7.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, осуществляющим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 Трудового кодекса РФ.

7.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и

и муниципальных образовательных учреждений и по результатам, устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям стимулирующие доплаты, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7.4. Если в течение 5 лет педагогический работник не аттестовался на первую или высшую категорию, то руководитель учреждения вправе обязать работника пройти процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности.

7.5. Проведение аттестации педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в 5 лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно организованной данным образовательным учреждением.

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

7.6. Необходимость и сроки представления работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности должны определяться работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома учреждения.

7.7. Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- в течение срока действия второй квалификационной категории;
- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет.
- при наличии государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;
- имеющие победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом или муниципальном уровнях за последние три года;
- при получении отраслевых знаков отличия за последние пять лет;
- имеющие победы в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» за последние пять лет.

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

7.9. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. 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 состояния здоровья.

VIII. Охрана труда и здоровья

8.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний ежегодно заключается Соглашение по охране труда (Приложение №9).

8.2. Работодатель обеспечивает:

- выделение средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приёмам работ, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения;
- создание комиссии по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профкома (ст. 218 ТК РФ);
- возврат части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения предвидованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- привлечение представителей профкома к участию в комиссиях по приемке образовательного учреждения к новому учебному году;
- проведение с работниками обучения и инструктажей по охране труда, безопасности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;
- нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажа и другими материалами за счет средств учреждения;
- работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;

- приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств образовательного учреждения (ст.221 ТК РФ).
- своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства;
- обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- сохранение места работы (должность) и среднего заработка за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
- гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- проведение специальной оценки условий труда;
- прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также промежуточных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- учет средств социального страхования на организацию лечения и попечения детей работников.

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

8.4. Работодатель совместно с профкомом осуществляет контроль за исполнением условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

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

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

8.5. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления

нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда предпринимает меры к их устранению.

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

8.7. Работодатель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

8.8. Профком:

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

IX. Гарантии и льготы.

9.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников образовательного учреждения.

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

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

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

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

Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного

профессионального образования при обучения вторым профессиям, представляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при заключении с работодателем договора.

9.5 Работники учреждения, работающие на постоянной основе, обеспечиваются льготными путевками в пансионаты и санатории с учетом личных заявлений в пределах количества путевок, выделенных учреждению по решению президиума городской организации Профсоюза в рамках муниципальной программы «Социальная курортная карта».

9.6. Члены профсоюза имеют право на участие в мероприятиях городской профсоюзной оздоровительной программы «Здоровье», а также на получение путевки в профсоюзные здравницы ФНПР по льготной цене (не более 80% стоимости путевки).

X. Гарантии профсоюзной деятельности

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

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

10.2 Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

10.4. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профкомом представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч.6 ст.377 ТК РФ).

10.5. Взаимодействие работодателя с профкомом осуществляется следующим образом:

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

10.6. Представители профсоюзной организации включаются в состав функционирующего совета, комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию.

10.7. Профкому предоставляется бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, необходимые нормативные документы, электронную почту и Интернет, на сайте учреждения бесплатно предоставляется возможность размещения материалов в разделе «профсоюз». Работодатель обеспечивает охрану и уборку выделяемого помещения, бесплатно предоставляет имеющиеся транспортные средства и создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома.

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

10.8.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением

увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

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

10.8.3. Работники учреждения, являющиеся членами краевого комитета Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива - не менее 12 рабочих дней в год. Данное положение распространяется также на работников учреждения, являющихся членами комиссии по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора - не менее 7 рабочих дней.

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

10.10. Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата из стимулирующей части фонда оплаты труда в размере не менее 25% ставки заработной платы (должностного оклада) за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. (п.11.7. первичного отраслевого соглашения)

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

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11.1. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня подписания.

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

11.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.3. Стороны создают постоянно действующую комиссию в количестве 4 человек с равным представительством от работодателя и профкома.

Заседания комиссии проводятся не реже 2 раз в год.

11.4. Результаты работы комиссии по подведению итогов выполнения настоящего коллективного договора доводятся до сведения работников на общем собрании 1 раз в год и размещаются на сайте учреждения.

11.5. В 10-ти дневный срок со дня подписания коллективного договора стороны разрабатывают и принимают план мероприятий на очередной год, в котором устанавливаются объемы работ, сроки их выполнения, ответственные исполнители.

11.6. Внесение дополнений или изменений в коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии и утверждается совместным решением работодателя и профкома.

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

11.8. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 лет.

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

11.10. В соответствии с действующим законодательством несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или ненеисполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

№1 Правила внутреннего трудового распорядка.

№2 Примерная форма трудового договора.

№3 Положение об оплате труда работников.

№4 Форма расчетного листка.

- №5 Порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.
- №6 Положение о премировании работников.
- №7 Положение об оказании материальной помощи работникам.
- №8 Положение о порядке обработки персональных данных работников.
- №9 Соглашение по охране труда.
- №10 Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с особыми условиями труда.
- №11 Перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.
- №12 Перечень профессий и должностей работников, подлежащих обязательным и предварительным при поступлении на работу и периодическим медицинским осмотрам.

Приложение № 1
к Коллективному договору
МБОУ СОШ №31 со спортивным уклоном

«Документ учтено»
руководитель первичной
спортивной организаций



К.Н. Чикалова

УТВЕРЖДАЮ
директор МБОУ СОШ
со спортивным уклоном
г. Пятигорска

Т.А. Золотухина
«01» марта 2018г.



**Правила внутреннего трудового распорядка
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы № 31
со спортивным уклоном**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ № 31 со спортивным уклоном (далее – Учреждение) разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об основах труда и производственной деятельности в Российской Федерации", другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, предоставляемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, повышению производительности труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных и санитарно-гигиенических условий труда, направлены на создание благоприятного микроклимата в рабочем месте, на развитие трудовой мотивации, инициативы, активности. Правила являются едиными и обязательными для исполнения всеми работниками Учреждения.

Правила доводятся до сведения каждого работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с работодателем в обязательном порядке подпись.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА НА РАБОТУ, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Порядок приема на работу:

- 2.1.1. Директор Учреждения осуществляет прием и увольнение работников.
- 2.1.2. Трудовые отношения между работником и работодателем в соответствии со ст. 57 ТК РФ возникают на основании трудового договора, заключаемого в порядке, предусмотренном трудовым законодательством. Трудовой договор составляется в письменной форме в двух экземплярах, один из которых хранится в Учреждении, другой - у работника.
- 2.1.3. Перед заключением трудового договора лицо, поступающее на работу в Учреждение, обязано предъявить работодателю:
 - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - трудовую книжку (кроме случаев, когда работник поступает на работу на должностях, не имеющих трудовую книжку (прием на работу на временные должности или впервые);
 - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
 - военный билет (удостоверение граждан, подлежащих призыву на военную службу) (при наличии);
 - документ об образовании (при поступлении на работу на педагогические должности документ о среднем профессиональном или высшем профессиональном образовании);
 - документ, подтверждающий прохождение аттестации на соответствие данной должности или на квалификационную категорию (при наличии);
 - лицо, поступающее на работу в Учреждение, при наличии документа, подтверждающего прохождение курсовой подготовки, предъявляет его работодателю.
- 2.1.4. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка выдается работодателем.
- 2.1.5. Прием на работу оформляется приказом директора Учреждения, изданным в связи с заключением трудового договора и заявлением о приеме на работу. Приказ объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему копию приказа, кроме заверенной копии указанного приказа.
- 2.1.6. Педагогические работники и иные работники принимаются на работу на определенную должность, наименование которых соответствует штатному расписанию.
- 2.1.7. Обязательными условиями для включения в трудовой договор являются:
 - место работы;
 - функция (работа по должности, квалификационная категория (при наличии));
 - начата работы, а также срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
 - учебной нагрузки (для учителей);
 - характеристики условий труда, компенсации и премии за работу.

- режим труда и отдыха (в части, отличающейся от настоящих Правил);
- условия оплаты труда;
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Данные обязательные условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.1.8. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя в следующих случаях:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы;
- для выполнения заведомо определенной работы, в том числе в случаях, когда окончание не может быть определено конкретной датой; -
- для выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- при заключении договора с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

2.1.9. По инициативе работодателя при заключении трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание не устанавливается:

жененным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; - лицам, не достигшим возраста 18 лет; - лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным учреждениям и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня; - лицам, приглашенным на работу в порядке перевода из другого работодателя

расстанованию между работодателями.

В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда у данного работодателя является для работника основной.

Порядок ведения и хранения трудовых книжек, устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца.

Работники имеют право работать на условиях внутреннего и совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Обязанности директора Учреждения не могут выполняться совместительству (п. 5 ст. 51 ФЗ «Об образовании в РФ»).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) директор Учреждения обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами,

непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

11. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

11.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ст. 74 ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда; перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой деятельности работника);

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (работы в иной специальности, квалификации).

Причины таких изменений могут относиться:

изменения в Учреждении, а также внутренняя реорганизация в Учреждении; изменения в осуществлении образовательного процесса в Учреждении (изменение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 30 календарных дней.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, если отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или соответствующую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

Перевод на другую постоянную работу в пределах Учреждения оформляется приказом директора, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу в рамках Учреждения на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым осталось место работы, - до выхода этого работника на работу.

По окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие

соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

7.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, осуществляется только с письменного согласия работника.

Размер оплаты труда при временном переводе не может быть ниже размера заработка по работе, обусловленной трудовым договором.

Часовая работника, выполняемой в порядке временного перевода, произведенная сверх продолжительности, соответствующей трудовому договору, оплачивается как сверхурочная.

7.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы путем временного перевода на другую работу.

7.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

7.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (запретить к работе) работника:

при находящегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

пришедшего в установленном законодательством об образовании аттестацию на соответствие занимаемой должности;

пришедшего в установленном законодательством об образовании обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

пришедшего в установленном законодательством об образовании порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное

медицинское освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

пребыванию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Прекращение трудового договора:

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

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон обеих сторон трудового договора.

Бесрочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

шения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

7.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

7.7. Размер оплаты труда при временном переводе не может быть ниже размера заработка по работе, обусловленной трудовым договором.

7.8. Работа, выполняемой в порядке временного перевода, произведенная сверх продолжительности, соответствующей трудовому договору, оплачивается как сверхурочная.

7.9. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы путем временного перевода на другую работу.

7.10. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК

7.11. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

– находившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

– прошедшего в установленном законодательством об образовании порядке аттестацию на соответствие занимаемой должности;

– прошедшего в установленном законодательством об образовании порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

– прошедшего в установленном законодательством об образовании порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

– требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.12. Прекращение трудового договора:

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

7.13.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

7.13.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Трудовой договор, заключенный на время исполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу. Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

11.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, за исключением, когда на освобождаемое место в письменной форме приглашен другой работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в приеме на работу в связи с истечением срока предупреждения об увольнении трудового договора.

Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником, в случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы, а также в случаях установленного нарушения работодателем норм трудового права.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право покинуть работу.

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

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

11.6. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

11.7. Ликвидация или реорганизация Учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи с сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

Трудовой договор с учителем в связи с уменьшением учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от него причинам, в том числе при полном ее отсутствии, не может быть расторгнут до конца учебного года.

11.8. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

— повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения;

— применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося.

Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи:

- сокращением численности или штата работников;
- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится в соответствии с мотивированным мнением профсоюзного комитета.

Прекращение трудового договора оформляется приказом директора Учреждения.

Приказом директора Учреждения о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника директор Учреждения обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию данного приказа.

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

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении; начальный расчет с работником производится в установленные трудовым договором сроки выплаты заработной платы. Оформление и выдача трудовой книжки производится в точном соответствии с формулами ТК РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Работники Учреждения имеют права и обязанности, регулируемые трудовым законодательством Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Учреждения, данными нормативными и должностными инструкциями.

Работники Учреждения имеют следующие права:

- право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- право на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- право на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- право на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается

- предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, отмечаемых основных и дополнительных отпусков;
- 6. право на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях труда на рабочем месте;
 - 7. право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами;
 - 8. право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
 - 9. право на участие в управлении Учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом Учреждения;
 - 10. право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о исполнении коллективного договора, соглашений;
 - 11. право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
 - 12. право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, (в том числе обращение в комиссию по трудовым спорам), включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
 - 13. право на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
 - 14. право на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
 - 15. право пользоваться другими правами и гарантиями в соответствии с Уставом Учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

Педагогические работники Учреждения имеют следующие академические права и свободы:

- 1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода участия в профессиональную деятельность;
- 2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, методов обучения и воспитания;
- 3. право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины;
- 4. право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой Учреждения и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 5. право на участие в разработке образовательных программ Учреждения, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

6. право на осуществление творческой, исследовательской деятельности, в экспериментальной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
7. право на бесплатное пользование библиотекой и информационными ресурсами Учреждения, а также доступ в порядке, установленном локальным нормативным актом Учреждения, к информационно-телекоммуникационным базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Учреждении;
8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими ресурсами Учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
9. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
10. право на объединение в общественные профессиональные организации в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
11. право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
12. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.
13. Академические права и свободы, указанные в пункте 3.3. настоящих Правил, осуществляются с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников.
14. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:
1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
2. право на повышение квалификации, дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
3. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
4. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые пять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном исполнительным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по разработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
5. право на прохождение аттестации педагогических работников на основе оценки профессиональной деятельности в целях установления квалификационной категории;
6. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные

федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

3.6. Педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.7. Работники Учреждения обязаны:

3.7.1. добросовестно выполнять должностные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, режим работы Учреждения;

3.7.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.7.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

3.7.4. бережно относиться к имуществу Учреждения;

3.7.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры за счет средств работодателя;

3.7.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.7.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту и порядок в помещениях Учреждения;

3.7.8. экономно и рационально расходовать энергию, воду и другие материальные ресурсы Учреждения;

3.7.9. соблюдать законные права и свободы учащихся;

3.7.10. уважительно и тактично относиться к работникам Учреждения, ко всем участникам образовательного процесса;

3.7.11. соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей документов;

3.7.12. своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;

3.7.13. выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом Учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.8. Педагогические работники Учреждения обязаны:

3.8.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, в соответствии с образовательной программой Учреждения и установленной рабочей программой;

3.8.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать нормам профессиональной этики;

3.8.3. уважать честь и достоинство учащихся и других участников образовательных отношений;

3.8.4. развивать у учащихся познавательную активность, самостоятельность,

инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у учащихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

3.1.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

3.1.6. учитывать особенности психофизического развития учащихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, действовать при необходимости с медицинскими организациями; обеспечивать охрану жизни и здоровья учащихся во время образовательного процесса, внеклассных мероприятий;

3.1.7. осуществлять связь с родителями (законными представителями) учащихся в установленных Федеральным Законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Учреждения и иными локальными актами Учреждения;

3.1.8. систематически повышать свой профессиональный уровень;

3.1.9. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в установленном законодательством об образовании;

3.1.10. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также промежуточные медицинские осмотры по направлению работодателя;

3.1.11. проходить в установленном законодательством Российской Федерации обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

3.1.12. применять необходимые меры к обеспечению сохранности оборудования имущества Учреждения;

3.1.13. соблюдать Устав Учреждения, настоящие Правила, условия трудового договора, иные локальные акты и документы, регламентирующие деятельность Учреждения.

Работодатель (директор Учреждения) имеет право:

3.2.1. право на управление Учреждением, принятие решений в пределах полномочий и компетенций, определенных в соответствии с законодательством в соответствии с Уставом Учреждения;

3.2.2. право на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками Учреждения в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.2.3. право на ведение коллективных переговоров через своих представителей включая коллективных договоров;

3.2.4. право на требование от работников Учреждения исполнения ими трудовых обязанностей и соблюдения трудовой дисциплины, определенных Уставом Учреждения, настоящими Правилами, должностными инструкциями и иными нормативными актами, принятыми с соблюдением ТК РФ и законодательства в области труда, бережного отношения к имуществу работодателя и других работников;

3.2.5. право на привлечение работников к дисциплинарной и материальной

ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.9.6. право на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.9.7. право реализовывать иные права, определенные Уставом учреждения, трудовым договором, должностной инструкцией, законодательством Российской Федерации.

3.9.8. Директору Учреждения предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные для педагогических работников.

3.10. Работодатель (директор Учреждения) обязан:

3.10.1. в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором дополнительными трудовыми соглашениями,

устанавливать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

3.10.2. соблюдать ТК РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.10.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.10.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.10.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.10.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, Положением об оплате труда работников Учреждения, трудовым договором;

3.10.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.10.8. знакомить работников под расписью с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.10.9. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.10.10. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет средств Учреждения (учредителя) обязательных медицинских осмотров (обследований) работников с уплатением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

3.10.11. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

12. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников Учреждения;
13. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;
14. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;
15. исполнять иные обязанности, определенные Уставом Учреждения, трудовым договором, дополнительными соглашениями, коллективным договором, законодательством Российской Федерации.

Ответственность сторон трудового договора:

1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданской ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за вред, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного или небрежного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая вред другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме дополнительными соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику заработок, полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработка не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения по рассмотрению трудовых споров или государственного правового эксперта труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству информации причины увольнения работника.

5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной санкции) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от заранее назначенных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего

после установленного срока выплаты по день фактического расчета исключительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Заявление работника о возмещении ущерба направляется работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой материальный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в размерах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

10. Работникам запрещается: курить, находиться на своем рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества, хранить воспламеняющиеся и ядовитые вещества, находиться в верхней одежде и на уборах, без сменной обуви в помещениях и на территории Учреждения.

11. Педагогическим работникам Учреждения запрещается:
использовать образовательную деятельность для политической агитации, привлекая учащихся к принятию политических, религиозных или иных взглядов либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей ненависть, превосходство либо неполнценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, пропаганда ненависти к религии, в том числе посредством сообщения учащимся недостоверных сведений об исторических, национальных, религиозных и языковых традициях народов, а также для побуждения учащихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации;

изменения по своему усмотрению в расписание занятий и график

занятий учащихся с уроков;

сокращать, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и промежутков (перемен) между ними;

занять учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений и пр.;

занять педагогических и руководящих работников Учреждения в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, связанных с производственной деятельностью.

Конкретные должностные обязанности работников и педагогических работников Учреждения определяются трудовыми договорами, должностными инструкциями.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Режим рабочего времени и отдыха работников Учреждения определяется в соответствии с ТК РФ, законодательством в области образования, настоящими инструкциями, коллективным трудовым договором, годовым календарным расписанием занятий, иными локальными нормативными актами Учреждения, а также условиями трудового договора, Уставом Учреждения, должностными инструкциями работников.

Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Продолжительность работы руководителя Учреждения, его заместителей определяется в ненормируемого рабочего дня в соответствии с ТК РФ с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью Учреждения исходя из 40-часовой рабочей недели.

Для педагогических работников продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения других обязанностей, возложенных на них должностными инструкциями, настоящими инструкциями.

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических единицах.

Для учителей, педагогов дополнительного образования норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими занятия (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для учащихся. При количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная, воспитательная работа, индивидуальная работа

лическая, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая профессиональная работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, консультативная, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами работы Учреждения, в том числе планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися.

5 В Учреждении установлена 5-ти дневная рабочая неделя с общими выходными днями –суббота, воскресенье. Выходными днями являются также праздничные дни. Работники привлекаются к работе в выходные и праздничные дни в случаях и порядке, которые предусмотрены ТК РФ, с согласия работника.

6 Длительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

7 Для отдельных категорий работников Учреждения (сторож, уборщик общепотребительных помещений, гардеробщик, дворник) может устанавливаться сменная работа в режиме гибкого рабочего времени, а также разделение рабочего времени на части. Для работников Учреждения, работающих по графику дежурства (сменности), время начала и окончания рабочего времени определяется графиками дежурства (сменности). График дежурства (сменности) утверждается директором Учреждения и доводится до сведения работников.

8 Дни недели (периоды времени, в течение которых Учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, определяемых настоящими Правилами, должностными инструкциями, графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне Учреждения (методические дни).

9 Рабочий день педагогических работников должен начинаться не позднее, чем за 15 минут до начала занятий. В течение учебного времени педагогические работники приступают к очередным занятиям со звонком, опоздание учителя на занятие не допускается.

10 В целях обеспечения безопасности пребывания учащихся в здании Учреждения и снижения травматизма из числа педагогических работников директор Учреждения организует дежурство педагогических работников.

При составлении графика дежурств педагогических работников в Учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитывается режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев одновременного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

11 Для работы к дежурству по Учреждению педагогические работники призываются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

учитель выполняет свои обязанности согласно утвержденному графику дежурства.

Из числа педагогических работников (заместителей директора) Учреждения обеспечения образовательного процесса директор назначает дежурных администраторов.

Дежурный администратор начинает дежурство за 30 минут до начала первого урока и заканчивает его через 15 минут после окончания смены. Дежурный администратор выполняет свои обязанности согласно утвержденному директором графику дежурства.

Занятия в Учреждении организуются согласно календарному расписанию, утвержденному директором Учреждения. В случае, если педагогический работник по уважительной причине не может провести урок в соответствии с основным расписанием, то он обязан заранее известить об этом администрацию Учреждения.

Уроки временно отсутствующих учителей, как правило, должны заменяться учителями той же специальности, которым за дополнительное пропущенное количество часов занятий положена почасовая оплата. В тех случаях, когда такая замена не может быть осуществлена, разрешается заменять временно отсутствующих учителей педагогическими работниками, преподающими другие предметы. Уроки в таком случае как правило проводятся по предмету временно отсутствующего учителя. Педагогический работник, замещающий временно отсутствующего учителя, несет личную ответственность за жизнь и здоровье детей, за качественную организацию образовательного процесса на уроке.

Администрация вправе возложить функцию замены временно отсутствующего педагогического работника на свободного от занятий в это время педагогического работника. В исключительных случаях допускается проведение уроков в соединенных классах или соединенных группах.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для учеников Учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для учащихся по карантинно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными услугами педагогических и других работников Учреждения, являются для них неподходящим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-исследовательской, методической, организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки педагогической работы)) и времени, необходимого для выполнения работ по индивидуальному плану и плану Учреждения; режим работы в каникулы устанавливается приказом директора Учреждения.

Невозможность педагогического работника на работу в период каникул без уважительных причин приравнивается к прогулу.

4.1.14. При осуществлении в Учреждении функций внутришкольного контроля за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

попасть в класс (группу) после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;

представить педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии учащихся.

Установление учебной нагрузки:

Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает функциональная комиссия, созданная приказом директора Учреждения исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности помещениями, других условий работы.

При этом необходимо учитывать:

применимость в преподавании учебных дисциплин;

объем учебной нагрузки не ниже 18 часов. Учебная нагрузка, объем которой выше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается с письменного согласия работника, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп в рабочий день);

независимости от количества учебных часов, предусмотренных учебным планом, объем нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях;

учитель должен быть ознакомлен со своей педагогической нагрузкой до ухода в отпуск.

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

4.2.3. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

4.2.4. Изменение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также в случаях:

- временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

- временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

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

уменьшение сохранения объема учебной нагрузки учителей на период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, в длительном отпуске сроком до одного года, а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на очередной учебный год осуществляется на основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.3. Время отдыха:

Перерывы для отдыха и питания педагогических работников оплачиваются во время отдыха и питания учащихся или после окончания учебных занятий.

4.3.1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе или к дежурству в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных Правительством, с их письменного согласия по приказу директора Учреждения. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с ТК РФ, или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.3.2. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности). Длительность отпуска устанавливается Правительством РФ. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с ежегодным отпуском, утверждаемым директором Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.3.3. Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые 10 лет преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по разработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.3.4. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска, выплата денежной компенсации за неиспользованный отпуск производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ТК РФ.

4.3.5. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом мнения работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- выполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными актами Учреждения.

4.3.6. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованные отпуска.

4.3.7. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время

отпуска

оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работник 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 в случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами или коллективным договором.

5. ПООЩРЕНИЯ ЗА ТРУД

Директор Учреждения применяет к работникам Учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, показывающим высокие результаты труда и выполнение выполняемых работ, следующие виды поощрений: объявление о наградности, премия и стимулирующие выплаты, награждение почетной грамотой, представление к награждению всероссийского, краевого, городского, областного, а также снятие ранее наложенного дисциплинарного взыскания в случае необходимости.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным, ведомственным наградам.

Премирование и стимулирующие выплаты производятся в соответствии с положением об оплате труда работников Учреждения.

На основании решения о поощрении директор Учреждения издает приказ, который доводится до сведения коллектива и заносится в трудовую книжку работника.

6. СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Работники Учреждения подлежат государственному социальному страхованию. Работникам при наличии соответствующих условий за счет средств государственного социального страхования выплачиваются пособия и компенсации (пособие по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и т.п.).

7. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Работникам Учреждения устанавливается должностной оклад согласно расписанию.

Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с действующим законодательством и

Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: 12-го и 26-го числа.

8. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

За совершение дисциплинарного проступка - то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, установленных Уставом Учреждения, трудовым договором, настоящими Правилами, приказами и письменными распоряжениями руководителя (уполномоченных руководителем лиц), изданными в соответствии с действующим законодательством, руководством Учреждения к нему могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

из撵чание;

из撵вор;

из撵нение по основаниям, предусмотренным п. 5, 6, 9 или 10 части первой ст. 81 ТК РФ, а также п. 7, 8 части первой ст. 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно подобный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

из撵нение педагогических работников по основаниям, предусмотренным п.п. 335, 336 ТК РФ.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать у работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать письменное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Приказ директора Учреждения о применении дисциплинарного взыскания выдается работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его составления. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт. В соответствии со ст. 66 ТК РФ сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

В течение всего срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, предусмотренные в настоящих Правилах, к работнику не применяются, за исключением случаев, предусмотренных в ст. 194 ТК РФ.

Приложение № 2
к Коллективному договору
МБОУ СОШ №31
со спортивным уклоном

«Инение учтено»
председатель первичной
профсоюзной организации



К.Н. Чикалова

«01» марта 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ
директор МБОУ СОШ №31
со спортивным уклоном
г. Пятигорска
Т.А. Золотухина
«01» марта 2018 г.



**Примерная форма трудового договора
с работником муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы №31 со спортивным
уклоном города Пятигорска**

город Пятигорск

«__» 201_ года

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №31 со спортивны уклоном города Пятигорска, в лице директора Золотухиной Татьяны Анатольевны, действующей на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель» /«Учреждение», с одной стороны, и (Ф.И.О. работника), именуемая в дальнейшем «Работник», с другой стороны, совместно именуемые «Стороны», заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем.

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по должности учителя для преподавания

(указать преподаваемый учебный предмет(ы), дисциплину(ы))

2. Работник принимается на работу в Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №31 со спортивным уклоном города Пятигорска и осуществляет работу в здании МБОУ СОШ №31 со спортивным уклоном города Пятигорска по адресу: г.Пятигорск, ул. Мира 187.

3. Работнику устанавливается по занимаемой должности учебная нагрузка в объеме _____ *(указать объем учебной нагрузки в часах по предмету (предметам))* в неделю.

4. Работа у Работодателя является для Работника: _____
(основной, по
соглашению)

5. Настоящий трудовой договор заключается на: _____

(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с "___" ____ 20__ г.

7. Дата начала работы "___" ____ 20__ г.

Дата окончания работы "___" ____ 20__ г. (при заключении срочного трудового договора)¹

8. Работнику устанавливается испытательный срок продолжительностью ____ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности работника

9. Работник имеет право на:

- предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

¹ При невозможности указать дату окончания срока действия трудового договора, заключенного на определенный срок, следует указывать причину, послужившую основанием для его прекращения.

- и) право на участие в управлении образовательным учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном его уставом;
- к) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательного учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
- л) право на объединение в Профсоюз в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- м) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;
- н) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, уставом образовательного учреждения, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять работу, предусмотренную пунктом 1 настоящего трудового договора, в соответствии с должностной инструкцией;
- б) соблюдать устав образовательного учреждения, правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, положения иных непосредственно связанных с трудовой деятельностью Работника локальных нормативных актов Работодателя, с которыми Работник был ознакомлен под роспись;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- д) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- е) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- ж) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- з) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- и) систематически повышать свой профессиональный уровень;
- к) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.
- л) незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

III. Права и обязанности работодателя

11. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей предусмотренных уставом образовательного учреждения, настоящим трудовым договором, должностной инструкцией, а также соблюдения трудовой дисциплины;
- б) принимать локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) координировать и контролировать работу Работника, в том числе путем посещения уроков, предварительно уведомив об этом Работника не менее чем за 3 *(указывается количество дней)*;
- г) поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;
- д) привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- е) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, уставом образовательного учреждения и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

- а) предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечить Работнику организационно-технические и другие условия труда, необходимые для выполнения должностных обязанностей и эффективной работы;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки, без какой бы то ни было дискриминации с учетом квалификации работника, сложности, количества и качества затраченного труда;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) обеспечивать соблюдение норм рабочего времени и времени отдыха в соответствии с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения;
- з) своевременно вносить изменения в условия оплаты труда работника при присвоении квалификационной категории, увеличении объема учебной нагрузки и в других случаях;

- и) выплачивать денежную компенсацию за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других причитающихся работнику выплат в размере _____ (указывается конкретный размер в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса РФ).
- к) обеспечивать реализацию права Работника на повышение квалификации не реже одного раза в три года;
- л) знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его должностными обязанностями;
- м) выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику устанавливается заработка плата в размере:

- а) ставка заработной платы _____ рублей в месяц за норму _____ часов педагогической работы;
- надбавка к ставке заработной платы _____ (указать коэффициент или %) за наличие высшего образования составляет _____ рублей в месяц;
- надбавка к ставке заработной платы _____ (указать коэффициент или %) за наличие _____ (указать квалификационную категорию) квалификационной категории составляет _____ рублей в месяц.

Ставка заработной платы с учетом надбавки(ок) и объема учебной нагрузки, предусмотренного пунктом 3 настоящего трудового договора _____ рублей в месяц.

б) Работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

в) Работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты

14. Выплата заработной платы Работнику производится не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами образовательного учреждения, указать конкретные числа месяца и порядок выплаты – наличный в месте выполнения работы или безналичный путем перечисления на счет в банке по заявлению работника).

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, коллективным договором и локальными нормативными актами Работодателя.

V. Рабочее время и время отдыха

16. Работнику устанавливается сокращенная (статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации) продолжительность рабочего времени, составляющая _____ часов педагогической работы за ставку заработной платы.

17. Работнику устанавливается (нужное подчеркнуть):

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

18. Рабочее время Работника состоит из нормируемой его части, исключающей проводимые уроки (учебные занятия) и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, и части рабочего времени, не имеющего четких границ, и определяется учебным расписанием, планами и графиками, а также должностными обязанностями, предусмотренными Уставом и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, настоящим трудовым договором и должностной инструкцией.

19. Учебная нагрузка на новый учебный год с распределением по классам устанавливается образовательным учреждением до ухода Работника в очередной отпуск с соблюдением следующих условий:

- а) объем учебной нагрузки определяется с учетом соблюдения и преемственности преподавания предметов в классах;
- б) объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия Работника на основании дополнительного соглашения, которое является неотъемлемым приложением к настоящему трудовому договору;
- в) установленный на учебный год объем учебной нагрузки не может быть

уменьшен в течение учебного года по инициативе Работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану и (или) программе, сокращения количества классов (групп).

20. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемым основным и дополнительными отпусками, является рабочим временем Работника.

В эти периоды Работник осуществляет педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части его рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной ему до начала каникул. Конкретные обязанности Работника определяются локальными нормативными актами образовательного учреждения.

21. Работнику предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

22. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней в связи _____.

(указать основание установления дополнительного отпуска)

23. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

24. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия Работника.

25. Замена отпуска, превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией допускается по письменному заявлению Работника по соглашению сторон настоящего трудового договора в порядке, установленном статьей 126 Трудового кодекса РФ.

26. Работник пользуется правом на длительный сроком до одного года отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании.

23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены _____.

(вид страхования, наименование локального нормативного акта Работодателя)

24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством Ставропольского края, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором, включающие:

VII. Иные условия трудового договора

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной Работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, Работник должен быть ознакомлен под роспись.

26. Иные условия трудового договора _____.

VIII. Ответственность сторон трудового договора

27. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

29. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор:

а) по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон;

б) по инициативе сторон;

в) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

30. При изменении Работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель обязан уведомить об этом Работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата Работников учреждения Работодатель обязан предупредить Работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

X. Заключительные положения

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. До подписания трудового договора работник ознакомлен с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами школы _____.

подпись работника

35. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у Работодателя, второй передается Работнику.

Работодатель:	Работник:
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №31 со спортивным уклоном города Пятигорска ИИН 2632110072 КПП 263201001 ОГРН 1172651026855 Адрес: г.Пятигорск, ул. Мира, 187 Телефон: 98-11-25 E-mail: sch31.5gor@mail.ru	Ф.И.О. Документ, удостоверяющий личность: ИИН Страховое свидетельство: Адрес: _____ Телефон: _____
Директор: Золотухина Татьяна Анатольевна	Работник: _____
подпись	подпись

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

« ____ » 20 ____ г.

(подпись работника)

«Мнение учтено»

председатель первичной
профсоюзной организации

К.Н. Чикалова



*Приложение № 3
к Коллективному договору
МБОУ СОШ № 31
со спортивным уклоном
УТВЕРЖДАЮ*
директор МБОУ СОШ №31
со спортивным уклоном

г. Пятигорска

Т.А. Золотухина
«01» марта 2018 г.



Положение

о плате труда работников МБОУ СОШ №31 со спортивным уклоном г. Пятигорска.

Общие положения

1. Настоящее Положение по оплате труда работников МБОУ СОШ №31 со спортивным уклоном (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года № 5310 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных и государственных казенных учреждений Ставропольского края», постановлением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-п «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы», постановлением руководителя администрации города Пятигорска от 02.10.2008 № 5310, приказом начальника МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска» №261 от 7 апреля 2015 года «О внесении изменений в приказ МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска» от 18 октября 2013 года №831 «Об оплате труда руководителей и работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, государственных МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска», начальника МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска», начальника МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска» от 01 июля 2016 года № 517 «О внесении изменений в Положение об оплате труда руководителей муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города-курорта Пятигорска, подведомственных МУ «Управление

образования администрации г. Пятигорска, утвержденное приказом МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска» от 18.10.2013 г. № 831»

2. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ №31 со спортивным профилем устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработка плата работников учреждения состоит из:

должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;

до счета до минимального размера оплаты труда;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера и иных выплат.

3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения и включает в себя все должности служащих (профессиональных рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением о заработной плате работников учреждения, согласованным в установленном порядке представительным органом работников.

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

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 2 настоящего положения.

6. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 3 настоящего положения.

7. Назначение заместителей руководителя Учреждения производится при условии не ниже I квалификационной категории.

8. Ежемесячная доплата за ученую степень и почетное звание, государственное почетное звание (нагрудный знак), установленная пунктом 3.2 настоящего положения, педагогическим работникам учитывается при начислении заработной платы за педагогическую нагрузку.
9. Педагогическим работникам, выполняющим функции классных руководителей, дополнительная оплата за классное руководство не производится.
10. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждением об оплате труда работников учреждения и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данного учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.
11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих.
12. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского предусмотренных размеров субсидий, предоставленных бюджетному профессиональному учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с ними в соответствии с государственным заданием государственных услуг (нением работ), объемов централизованных средств и используемых решениями с учетом выполнения им целевых показателей эффективности и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
13. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных решениями об оказании материальной помощи работникам учреждения.

Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников Учреждения.

1. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда приказом МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска».

Должностные оклады заместителям руководителя Учреждения устанавливаются следующим образом:

Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
	Группа по оплате труда руководителей			
	I	II	III	IV
2	3	4	5	6
Заместитель руководителя (директора)	17 894	16 761	15 725	14 116

В размеры должностных окладов заместителей руководителя общеобразовательных учреждений, кроме заместителей руководителей по административно-хозяйственной работе и заместителей руководителей по финансово-экономическим вопросам, включены размеры ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и науческими изданиями.

2. Рекомендуемые должностные оклады заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе, по финансово-экономическим вопросам общеобразовательных учреждений, в зависимости от группы труда

Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
	Группа по оплате труда руководителей			
	I	II	III	IV
2	3	4	5	6
Заместитель руководителя (директора)	17 790	16 657	15 621	14 012

1. Вновь назначенным на должность заместителя руководителя (директора) не прошедших соответствие занимаемой должности устанавливается должностной оклад на 30% ниже должностного оклада руководителя.
2. При отсутствии в штатном расписании учреждения III и IV групп по труда руководителей должности заместителям руководителя по административно-хозяйственной работе или заведующего хозяйством административно-хозяйственные функции могут быть возложены на одного из других работников с доплатой в размере 10 процентов к должностному окладу основной должности.

1.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
2	3	4
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель;	6 580
2 квалификационный уровень	концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор, социальный педагог;	6 910
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог; педагог дополнительного образования;	7 580
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания; тьютор; учитель-логопед (логопед), учитель	8 555

В размеры ставок заработной платы педагогических работников учреждения, включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

1.1.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в структурных подразделениях (библиотеках, пришкольных лагерях)»:

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников пришкольных лагерей»	Руководитель пришкольного лагеря Старший вожатый	9787 6580
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:	Заведующий библиотекой	9 787
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии»:	Библиотекарь	6 443

1.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

1. Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих центрального уровня»
4 296 рублей;
4 450 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» 5 600 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» 6 373 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» 7 281 рублей.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Вожатый	4 296
Делопроизводитель, секретарь	4 450
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам, художник, лаборант	5 600
2 квалификационный уровень	
Заведующие: канцелярией, хозяйством	5 713
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Без категории: инженер всех специальностей, экономист	6 373
2 квалификационный уровень	
II категория: инженер всех специальностей, экономист	6 564

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

1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих учреждения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад, рублей
Дворник, садовник, сторож, вахтер, гардеробщик уборщик служебных помещений	4 303
рабочий по комплексному обслуживанию, ремонту зданий и сооружений	5 606
электрик 3 разряда	4 449
рабочий по комплексному обслуживанию, ремонту зданий и сооружений	5 676
электрик 5 разряда	
плотник 5 разряда	
сантехник 5 разряда	
рабочий по комплексному обслуживанию, ремонту зданий и сооружений	5 931
электрик 6 разряда	
плотник 6 разряда	
сантехник 6 разряда	

2. В положении об оплате труда работников учреждения под каждым разрядом выполняемых работ должны быть указаны наименования рабочих, включенное в штатное расписание образовательного учреждения.

2.1. Перечень должностей работников учреждения образования, относимых к основному персоналу

N п/п	Учреждение образования	Перечень должностей работников
1	Общеобразовательное учреждение	Воспитатель; учитель; учитель-логопед; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; педагог –библиотекарь; инструктор по физкультуре; тренер преподаватель; педагог-психолог; методист; тьютер; учитель-дефектолог

Раздел 2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных настоящим Положением, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

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

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

2.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами),

установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам образовательного учреждения в соответствии со специальной оценкой условий труда за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются выплаты в размере:

12 процентов ставки (оклада) за тяжелые и вредные условия труда;

12 процентов за работу с моющими, чистящими и хлоросодержащими средствами;

24 процентов ставки (окладов) за особо тяжкие и особо вредные условия труда.

Конкретный размер доплаты устанавливается по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях, в соответствии с Федеральными законами «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013г. и «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» № 421-ФЗ от 28.12.2013г.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

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

№ п/ п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностно му окладу (ставке заработной платы)
1	2	3

1.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
2.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию, имеющих: 6-12 классов	20
3.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	30
4.	Учителям преподавателям за классное руководство (руководство группой) <***>: 1-4-х классов	30%
	5-11-х классов	35%
5.	Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ<***>	10%
6.	Учителям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике инострannому языку, черчению, технической механике, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию, ОБЖ<***>	15% 5%
7.	Педагогическим работникам за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями различного уровня, работникам за работу в аттестационных комиссиях: муниципального уровня школьного уровня	15% 10%

Учителям, другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) <***>	1%
	8,4%
За работу с химическими реактивами	
За участие в работе в городской педагогической мастерской	
руководителям	35%
педагогическим работникам	15%
За совмещение профессий	
руководителя пришкольного лагеря	489,35
старшего вожатого	329,00

Примечание к таблице:

<*> Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

<***> Доплата за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для муниципальных учреждений. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется пропорционально наполняемости классов.

<***> Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника

2.6. Доплата за работу в ночные времена в размере 35% часовой ставки

базовой ставки за каждый час работы в период с 22-00 часов до 6-00 часов.

2.7. Доплата за расширение зоны обслуживания – в пределах тарифной ставки

2.8. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх 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 должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.9. Оплата за сверхурочную работу

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

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

2.10. Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии), или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника:

учителям, преподавателям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских, заведование учебными мастерскими - 20 - 40% должностного оклада, ставки заработной платы;

учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства - 20% должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) 10%;

педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками лицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими,) - 25% должностного оклада, ставки заработной платы;

учителям, преподавателям за заведование учебно-консультативными единицами - 10% должностного оклада, ставки заработной платы.

При выполнении работником наряду со своей основной работой, установленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах всех типов и видов с количеством классов:

20 до 29 - 50%

Доплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе по соглашению сторон.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

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

Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с

показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и нечественными показателями.

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

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

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

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

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждения.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

3.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

№ п/п	Виды выплат стимулирующего характера	Размер выплат в процентах к должностному окладу (ставки заработной платы)
1.	<p>За высокие результаты работы:</p> <ul style="list-style-type: none">- победители и призеры олимпиад, смотров, конкурсов, слетов, соревнований, фестивалей и т. д. школьного уровня в области образования и науки;- победители и призеры олимпиад, смотров, конкурсов, слетов, соревнований, фестивалей и т. д. школьного уровня в области культуры и искусства; в области спорта- победители и призеры олимпиад, смотров, конкурсов, слетов, соревнований, фестивалей и т. д. муниципального уровня в области науки и образования; в области культуры и искусства, в области спорта	<p>25 %</p> <p>20%</p> <p>40%</p>
2.	<ul style="list-style-type: none">- призеры олимпиад, смотров, конкурсов, слетов, соревнований, фестивалей и т. д. краевого уровня в области образования;- победители и призеры олимпиад, смотров, конкурсов, слетов, соревнований, фестивалей и т. д. краевого уровня в области культуры и искусства; в области спорта- победители и призеры олимпиад, смотров, конкурсов, слетов, соревнований, фестивалей и т. д. краевого уровня в области науки и образования;	<p>60%</p> <p>50%</p> <p>100%</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - призеры олимпиад, смотров, конкурсов, слетов, соревнований, фестивалей и т. д. всероссийского и международного уровня в области науки и образования; - победители и призеры олимпиад, смотров, конкурсов, слетов, соревнований, фестивалей и т. д. всероссийского и международного уровня в области культуры и искусства; спорта - победители и призеры олимпиад, смотров, конкурсов, слетов, соревнований, фестивалей и т. д. всероссийского и международного уровня в области образования; <p>Работникам Учреждения за интенсивность</p>	150% 100% 200% До 300%
3.	<p>За работу с инновационными программами в области гражданско-патриотического направления («Пятигорск в исторических очерках», и т.д.)</p> <p>За работу с инновационными программами в области образования и науки;</p>	50% 100%
4.	<p>Работникам Учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности; - имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности; - имеющим почетное звание «народный» - имеющим почетное звание «заслуженный» -награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) -имеющим звание «Мастер спорта РФ» -имеющим звание «Кандидат в мастера спорта» <p>При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.</p>	20% 30% 30% 20% 15% 25% 10%

5.	<p>Работникам Учреждения за стаж непрерывной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - при стаже работы от 1 до 3 лет; - при стаже работы от 3 до 5 лет; - при стаже работы свыше 5 лет. <p>В стаж непрерывной работы включается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - время работы в образовательных учреждениях; - время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработка плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе); - периоды временной нетрудоспособности; - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением; - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение. <p>Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.</p>	<p>5%</p> <p>10%</p> <p>15%</p>
6.	К заработной плате молодым специалистам – учителям;	2000 рублей
7.	<p>Премиальные выплаты по итогам работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - премия по итогам работы за первое и второе полугодие устанавливаются в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности учреждения; - единовременная премия в связи с особо значимыми событиями. 	<p>100%</p> <p>200%</p>

8.	<p>За участие в работе краевых инновационных площадках, в краевых творческих лабораториях, проводящих исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:</p> <p><i>руководителям</i></p> <p><i>педагогическим работникам</i></p>	35% 15%
9.	<p>За участие в работе в городских инновационных площадках, творческих лабораториях и мастер-классах по внедрению новых педагогических технологий педагогическим и прочим работникам, участвующих в инновационной работе:</p> <p><i>руководителям</i></p> <p><i>педагогическим работникам</i></p>	35% 15%
10.	За исполнение обязанностей секретаря педагогического совета	10%
11.	Одному из заместителей директора за организацию работы школы с продленным днем	10%
12.	За выполнение обязанностей контрактного управляющего	100%
13.	Внеклассная работа по военно - патриотическому воспитанию	50%
14.	Информационная система «Аверс»	30 %
15.	Организация работы по предупреждению ДТТ	15%
16.	Оформление больничных листов	25%
17.	За наличие персонального сайта (учителям, преподавателям и другим работникам)	10 %
18.	За работу с кадрами (трудовые книжки, форма Т-2 и т.д.)	30%

19.	За внеурочную работу, внеклассную работу в области спорта За внеурочную работу, внеклассную работу в области культуры и искусства За внеурочную работу, внеклассную работу в области образования и науки	50% 100% 150%
20.	За организацию питания в учреждении	15%
17.	За наличие квалификационной категории за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, за наличие I квалификационной категории – за наличие высшей квалификационной категории	5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы); 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы); 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).
18.	Работникам ответственным за проведение государственной итоговой аттестации	50 %
19.	Работникам за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда учреждения и др.)	20 %

ности одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

3.3. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении о плате труда учреждения перечня показателей эффективности деятельности.

**Показатели
эффективности деятельности педагогических
работников учреждения**

N п/п	Направления	Общее образование
1	2	4
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	X
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	X
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	X
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	X

5.	Участие и результаты участия учеников(воспитанников) на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др., которых готовит педагог	X
6.	Участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.)	X
7.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	X
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	X
9.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	X
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	X

Раздел 4. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам учреждения

4.1. Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. N 276.

4.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от

специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это
само оговорено).

4.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе "Требования к квалификации" квалификационных характеристик должностей работников образования.

4.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

4.5. Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

4.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательном учреждении, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

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

увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения
квалификационной комиссией;

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

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня
записания Министерством образования и науки Российской Федерации решения о
награждении дипломом.

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

4.9. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников
образовательное учреждение не вправе:

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

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

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

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

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, установленного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. N 74 "Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней", а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

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

4.10. Руководитель образовательного учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

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

Раздел 5. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения.

5.1. Месячная заработная плата педагогических работников Учреждения определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом муниципальном образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная учителям при тарификации заработка плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.2. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

5.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах обучения, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год – на начало I и II учебных полугодий.

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

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

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

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

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Тарификационные списки учителей (преподавателей) ежегодно утверждаются руководителем образовательного учреждения по согласованию с учредителем.

Раздел 6. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.1. П почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

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

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации в соответствии с пунктом 6.1.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на

среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

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

Приложение № 4
к Коллективному договору
МБОУ СОШ №31
Со спортивным уклоном

«Мнение учтено»
 председатель первичной
 профсоюзной организации
 К.Н. Чикалова
 «01» марта 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ
 директор МБОУ СОШ №31
 со спортивным уклоном
 г. Пятигорска
 Т.А. Золотухина
 «01» марта 2018 г.

Форма расчетного листка
работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя
общеобразовательная школа №31 со спортивным
уклоном города Пятигорска

Расчетный листок за		месяц	год		(таб.№)
Код	Расшифровка	И	М	д./ч./%	
	Ф.И.О. МБОУ СОШ № 31 со спортивным уклоном				
Основная должность - /ст. 1/, фонд раб. времени: д/ ч					Ставка: ФОТ:
платные услуги/совместительство фонд раб. времени: д/ ч					
0001 Оклад					
0003 Разовые часы					
0014 Обучение на дому					
0052 Классное руководство					
0203 Качество работ					
0053 За кабинет					
0066 Дополнительная работа					
0070 Проверка тетрадей					
0061 Классное руководство					
ГПД,ШМО,ППЭ					
Всего начислено					
	Профсоюзный взнос Перечислено на карточку Аванс перечислен НДФЛ 13%				
Всего удержано					
Итого, сумма на руки:					
Долг на конец месяца:					
Дополнительная информация					
Общий доход					
НДФЛ с начала года					

*Приложение № 5
к Коллективному договору
МБОУ СОШ №31 со спортивным уклоном*

«Мнение учтено»

председатель первичной
профсоюзной организации

К.Н. Чикалова
«01» марта 2018г.



УТВЕРЖДАЮ

директор МБОУ СОШ
со спортивным уклоном
г. Пятигорска

Т.А. Золотухина
«01» марта 2018г.



**Порядок оплаты
труда педагогических работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной
школы №31 со спортивным уклоном города Пятигорска
с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение
педагогической работы по должности с другим наименованием, по
которой не установлена квалификационная категория,
а также в других случаях**

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

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

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

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	<p>Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)</p>
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	<p>Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)</p>

Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер

<p>либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования</p>	
<p>Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер</p>	<p>Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре</p>
<p>Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>
<p>Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования</p>	<p>Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>

Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования
---	---

«Мнение учтено»
председатель первичной
профсоюзной организации
К.Н. Чикалова
«01» марта 2018 г.



Приложение № 6
к Коллективному договору
МБОУ СОШ №31
со спортивным уклоном
УТВЕРЖДАЮ
директор МБОУ СОШ №31
со спортивным уклоном
г. Пятигорска
Т.А. Золотухина
«01» марта 2018 г.



ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №31 со спортивным уклоном города Пятигорска.

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ и коллективным договором. Премирование за основные результаты деятельности является составной частью повременно-премиальной системы оплаты труда и направлено на усиление материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении своих служебных обязанностей, повышении профессионального уровня и ответственности за порученный участок работы.

Премирование производится на основе индивидуальной оценки качества труда каждого работника и его личного вклада в выполнении задач, стоящих перед школой.

Премирование работников школы осуществляется из фонда заработка платы в пределах его экономии, прибыли, поступающей от платных услуг, от спонсорских средств.

Премии за основные результаты деятельности учитываются при исчислении среднего заработка.

Премированию подлежат все работники по результатам работы организации в целом, за период, не превышающий полгода.

Премии, выплачиваемые одному работнику за большой личный вклад в выполнение задач, стоящих перед школой и за выполнение показателей премирования, предельными размерами премии не ограничиваются и распределяются в соответствии с личным вкладом каждого работника.

Конкретный размер премирования работников школы устанавливается комиссией по оценки эффективности, результативности и качества работы работников в учреждении за выполнение следующих показателей:

Работники, подлежащие премированию	Показатели премирования
Педагогические работники	<p>творчество и инициативу в работе;</p> <p>результативное использование передового, новаторского опыта, современных форм и методов обучения и воспитания;</p> <p>высокие результаты качества знаний учащихся;</p> <p>высокие результаты в олимпиадном движении;</p> <p>высокие результаты в спорте;</p> <p>применение современных технических средств обучения;</p> <p>активность в методической работе;</p> <p>умелую пропаганду психолого-педагогических знаний.</p>
Технический, и административно-хозяйственный персонал за:	четкое и добросовестное выполнение своих служебных обязанностей по обеспечению высокого уровня работы учреждений просвещения, санитарно-гигиенического режима, содержание в хорошем эксплуатационном порядке помещений, хозяйственного оборудования, инвентаря и территорий, соблюдение правил и норм техники безопасности.

Работники, имеющие дисциплинарные взыскания не предоставляются к премированию за тот отчетный период, в котором они совершили вышеуказанные нарушение или проступок.

Выплата премии производится на основании приказа директора школы.

«Мнение учёного»
председатель первичной
профсоюзной организации
К.Н. Чикалова
«01» марта 2018 г.

*Приложение № 7
к Коллективному договору
МБОУ СОШ № 31
со спортивным уклоном
УТВЕРЖДАЮ
директор МБОУ СОШ №31
со спортивным уклоном
г. Пятигорска*

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оказании материальной помощи работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы №31 со спортивным уклоном города
Пятигорска.**

Материальная помощь членам работникам предоставляется работникам в следующих случаях.

- В связи с утратой имущества в результате стихийного бедствия (пожар, наводнение, ураган и т.п.), террористическим актом.
 - В связи со смертью близких родственников (супругов, родителей, детей).
 - В связи с болезнью члена профсоюза (травмой, перенесённой операцией, длительным лечением, приобретением дорогостоящего лекарства, обследование в специализированных медицинских учреждениях и т.п.).
 - При увольнении работника; в связи с выходом на пенсию, имеющего стаж работы в школе более 10 лет.
 - В связи с тяжёлым материальным положением семьи работника, связанным с болезнью родственников, оплатой обучения самого работника или членов его семьи, оплатой ипотечного кредита и т.п.

Решение об оказании материальной помощи принимается директором школы, по согласованию с профкомом, по заявлению работника.

Работодатель, совместно с профкомом проводит тщательное изучение фактов изложенных в заявлении, в случае необходимости требует от работника документы, подтверждающие факты, указанные в заявлении. После проверки дополнительные документы, кроме заявления, хранятся у работодателя в течение трех лет.

Размер материальной помощи члену профсоюза в каждом конкретном случае определяется работодателем, по согласованию с профкомом.

Выплата материальной помощи одному работнику проводится не более 2-х раз в год.

*Приложение №8
к Коллективному договору
МБОУ СОШ №31
со спортивным уклоном*

*«Мнение учтено»
председатель первичной
профсоюзной организации*



«01» марта 2018 г.

К.Н. Чикалова

*УТВЕРЖДАЮ
директор МБОУ СОШ №31
со спортивным уклоном
г. Пятигорска*

*Т.А. Золотухин
«01» марта 2018 г.*



**ПОЛОЖЕНИЕ
об обработке и защите персональных данных работников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной
школы №31 со спортивным уклоном
города Пятигорска.**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает требования к обеспечению безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных, представляющих собой совокупность персональных данных, содержащихся в базе данных, а также информационных технологий и технических средств, позволяющих осуществлять обработку таких данных с использованием средств автоматизации(далее-информационные системы).

1.2. Под техническими средствами, позволяющими осуществлять обработку персональных данных, понимаются средства вычислительной техники, информационно-вычислительные комплексы и сети, средства и системы передачи, приема и обработки персональных данных (средства и системы звукозаписи, звукоусиления, звуковоспроизведения, переговорные и телевизионные устройства, средства изготовления, тиражирования документов и другие технические средства

бработки речевой, графической, видео- и буквенно-цифровой информации), программные средства операционные системы, системы управления базами данных и т.п.), средства защиты информации, применяемые в информационных системах.

1. Обеспечение безопасности персональных данных

- 1.1.** Безопасность персональных данных достигается путем исключения несанкционированного, в том числе случайного, доступа к персональным данным, результатом которого может стать уничтожение, изменение, блокирование, копирование, распространение персональных данных, а также иных несанкционированных действий.
- 1.2.** Безопасность персональных данных при их обработке в информационных системах обеспечивается с помощью системы защиты персональных данных, включающей организационные меры и средства защиты информации (в том числе шифровальные (криптографические) средства, средства предотвращения несанкционированного доступа, утечки информации по техническим каналам, программно-технических воздействий на технические средства обработки персональных данных), а также используемые в информационной системе информационные технологии. Технические и программные средства должны удовлетворять устанавливаемым в соответствии с законодательством Российской Федерации требованиям, обеспечивающим защиту информации.
- 1.3.** Для обеспечения безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах осуществляется защита речевой информации и информации, обрабатываемой техническими средствами, а также информации, представленной в виде информативных электрических сигналов, физических полей, носителей на бумажной, магнитной, магнитно-оптической и иной основе.
- 1.4.** Методы и способы защиты информации в информационных системах устанавливаются Федеральной службой по техническому и экспортному контролю и Федеральной службой безопасности Российской Федерации в пределах их полномочий.
- 1.5.** Достаточность принятых мер по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах оценивается при проведении государственного контроля и надзора.
- 1.6.** Работы по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах являются неотъемлемой частью работ по созданию информационных систем.

Работа информационных систем

1. Средства защиты информации, применяемые в информационных системах, в установленном порядке проходят процедуру оценки соответствия.
2. Информационные системы классифицируются государственными органами, муниципальными органами, юридическими или физическими лицами, организующими и (или) осуществляющими обработку персональных данных, а также определяющими цели и содержание обработки персональных данных (далее - оператор), в зависимости от объема обрабатываемых ими персональных данных и проз безопасности жизненно важным интересам личности, общества и государства.
3. Порядок проведения классификации информационных систем устанавливается совместно Федеральной службой по техническому и экспортному контролю, Федеральной службой безопасности Российской Федерации и Министерством информационных технологий и связи Российской Федерации.
4. Обмен персональными данными при их обработке в информационных системах осуществляется по каналам связи, защита которых обеспечивается путем реализации соответствующих организационных мер и (или) путем применения технических средств.
5. Размещение информационных систем, специальное оборудование и охрана помещений, в которых ведется работа с персональными данными, организация режима обеспечения безопасности в этих помещениях должны обеспечивать сохранность носителей персональных данных и средств защиты информации, а также исключать возможность неконтролируемого проникновения или пребывания в этих помещениях посторонних лиц.
6. Возможные каналы утечки информации при обработке персональных данных в информационных системах определяются Федеральной службой по техническому и экспортному контролю и Федеральной службой безопасности Российской Федерации в пределах их полномочий.
7. Безопасность персональных данных при их обработке в информационной системе обеспечивает оператор или лицо, которому на основании договора оператор поручает обработку персональных данных (далее - уполномоченное лицо). Условием договора является обязанность уполномоченного лица обеспечить конфиденциальность персональных данных и безопасность персональных данных при их обработке в информационной системе.

4. Обеспечение безопасности персональных данных при обработке в информационных системах

- 4.1. При обработке персональных данных в информационной системе должно быть обеспечено:

- 4.1.1. проведение мероприятий, направленных на предотвращение несанкционированного доступа к персональным данным и (или) передачи их лицам, не имеющим права доступа к такой информации;
 - 4.1.2. своевременное обнаружение фактов несанкционированного доступа к персональным данным;
 - 4.1.3. недопущение воздействия на технические средства автоматизированной обработки персональных данных, в результате которого может быть нарушено их функционирование;
 - 4.1.4. возможность незамедлительного восстановления персональных данных, модифицированных или уничтоженных вследствие несанкционированного доступа к ним;
 - 4.1.5. постоянный контроль за обеспечением уровня защищенности персональных данных.
- 4.2. Мероприятия по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах включают в себя:
- 4.2.1. определение угроз безопасности персональных данных при их обработке, формирование на их основе модели угроз;
 - 4.2.2. разработку на основе модели угроз системы защиты персональных данных, обеспечивающей нейтрализацию предполагаемых угроз с использованием методов и способов защиты персональных данных, предусмотренных для соответствующего класса информационных систем;
 - 4.2.3. проверку готовности средств защиты информации к использованию с составлением заключений о возможности их эксплуатации;
 - 4.2.4. установку и ввод в эксплуатацию средств защиты информации в соответствии с эксплуатационной и технической документацией;
 - 4.2.5. обучение лиц, использующих средства защиты информации, применяемые в информационных системах, правилам работы с ними;
 - 4.2.6. учет применяемых средств защиты информации, эксплуатационной и технической документации к ним, носителей персональных данных;
 - 4.2.7. учет лиц, допущенных к работе с персональными данными в информационной системе;
 - 4.2.8. контроль за соблюдением условий использования средств защиты информации, предусмотренных эксплуатационной и технической документацией;
 - 4.2.9. разбирательство и составление заключений по фактам несоблюдения условий хранения носителей персональных данных, использования средств защиты информации, которые могут привести к нарушению конфиденциальности персональных данных или другим нарушениям, приводящим к снижению уровня

ищименности персональных данных, разработку и принятие мер по предотвращению возможных опасных последствий подобных нарушений;

2.10. описание системы защиты персональных данных.

3. Для разработки и осуществления мероприятий по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке в информационной системе оператором или полномоченным лицом может назначаться структурное подразделение или должностное лицо (работник), ответственные за обеспечение безопасности персональных данных.

4. Лица, доступ которых к персональным данным, обрабатываемым в информационной системе, необходим для выполнения служебных (трудовых) обязанностей, допускаются к соответствующим персональным данным на основании списка, утвержденного оператором или уполномоченным лицом.

5. Запросы пользователей информационной системы на получение персональных данных, включая лиц, указанных в пункте 14 настоящего Положения, а также факты предоставления персональных данных по этим запросам регистрируются автоматизированными средствами информационной системы в электронном виде обращений. Содержание электронного журнала обращений периодически проверяется соответствующими должностными лицами (работниками) оператора уполномоченного лица.

6. При обнаружении нарушений порядка предоставления персональных данных оператор или уполномоченное лицо незамедлительно приостанавливают предоставление персональных данных пользователям информационной системы до выяснения причин нарушений и устранения этих причин.

7. Реализация требований по обеспечению безопасности информации в средствах защиты информации возлагается на их разработчиков.

8. В отношении разработанных шифровальных (криптографических) средств защиты информации, предназначенных для обеспечения безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах, проводятся тематические исследования и контрольные тематические исследования в целях проверки выполнения требований по безопасности информации. При этом под тематическими исследованиями понимаются криптографические, инженерно-литографические и специальные исследования средств защиты информации и контрольные работы с техническими средствами информационных систем, а под тематическими исследованиями - периодически проводимые тематические исследования.

Конкретные сроки проведения контрольных тематических исследований определяются Федеральной службой безопасности Российской Федерации.

- 4.10. Результаты оценки соответствия и (или) тематических исследований средств защиты информации, предназначенных для обеспечения безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах, оцениваются в ходе экспертизы, осуществляющей Федеральной службой по техническому и экспортному контролю и Федеральной службой безопасности Российской Федерации в пределах их полномочий.
- 4.11. К средствам защиты информации, предназначенным для обеспечения безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах, прилагаются правила пользования этими средствами, согласованные с Федеральной службой по техническому и экспортному контролю и Федеральной службой безопасности Российской Федерации в пределах их полномочий.
- 4.12. Изменение условий применения средств защиты информации, предусмотренных указанными правилами, согласовывается с этими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий.
- 4.13. Средства защиты информации, предназначенные для обеспечения безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах, подлежат учету с использованием индексов или условных наименований и регистрационных номеров. Перечень индексов, условных наименований и регистрационных номеров определяется Федеральной службой по техническому и экспортному контролю и Федеральной службой безопасности Российской Федерации в пределах их полномочий.
- 4.14. Особенности разработки, производства, реализации и эксплуатации шифровальных (криптографических) средств защиты информации и предоставления услуг по шифрованию персональных данных при их обработке в информационных системах устанавливаются Федеральной службой безопасности Российской Федерации.

Приложение № 9
к Коллективному договору
МБОУ СОШ №31
со спортивным уклоном

Согласовано
председатель первичной
профсоюзной организации
К.Н. Чикалова
«01» марта 2018 г.



УТВЕРЖДАЮ
директор МБОУ СОШ №31
со спортивным уклоном
г. Пятигорска
Т.А. Золотухина
«01» марта 2018 г.



СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
на 2018-2019 учебный год муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы
№31 со спортивным уклоном города Пятигорска.

Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ в руб	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий
2	3	4	5	6	7
Реконструкция имеющихся отопительных систем в производственных и бытовых помещениях с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата в рабочей и обслуживаемых зонах помещений (опрессовка и промывка).			35415	июль	зам. директор по АХЧ Ромасюк А.А.
Приведение искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах массового перехода людей к нормам.	штук	45	10000	регулярно	зам. директор по АХЧ Ромасюк А.А.

Очистка окон, фрамуг, светильников.	штук	150	-	март, август	зам. директора по АХЧ Ромасюк А. А.
Мероприятия, связанные с обеспечением работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.			9000	постоянно	зам. директора по АХЧ Ромасюк А. А.
Реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещения релаксации и психологической разгрузки.	штук	1	5000	июнь	зам. директора по АХЧ Ромасюк А. А.
Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников предприятия - в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004			8000	по мере необходимости	ответственный по ОТ Моисеев П.А.
Специальная оценка условий труда	штук	34	68000	согласно графика	ответственный по ОТ Моисеев П.А.
Периодический	чел.	55	39000	апрель	ответственн

медицинский осмотр работников						кадрам Манюшко И. С.
Проведение флюорографии педагогов технического персонала	чел.	55	б/п	октябрь		ответственная п кадрам Манюшко И. С.
Приобретение медикаментов для аптечек	штук		1800	август		Марянин Ж.Э
Частичный ремонт и замена оборудования в туалетах для детей и сотрудников			10000	регулярно		зам. директора по АХЧ Ромасюк А. А.
Проведение замеров контуров защитного заземления и зануления, сопротивление изоляции электропроводов.			39600	август		зам. директора по АХЧ Ромасюк А. А.
3. Разработка, издание (размножение) инструкций по охране труда, а также приобретение других нормативных правовых актов и литературы в области охраны труда.	штук		500	в течение года		ответственный по ОТ Моисеев П.А.

«Мнение учтено»
 председатель первичной
 профсоюзной организации



К.Н. Чикалова

«01» марта 2018 г.

Приложение № 10
 к Коллективному договору
 МБОУ СОШ №31
 со спортивным уклоном
УТВЕРЖДАЮ
 директор МБОУ СОШ №31
 со спортивным уклоном
 г. Пятигорска

Т.А. Золотухин
 «01» марта 2018 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
 профессий и должностей работников муниципального бюджетного
 общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной
 школы №31 со спортивным уклоном города Пятигорска,
 занятых на работах с особыми условиями труда

№ п/ п	Должность	Особенности работы	Доплата к заработной плате	Дополнит. отпуск
1.	Учитель информатики	За работу с ПЭВМ	12% от учебной нагрузки	-
2.	Учитель химии	За работу с химическими реактивами	8,4 % от учебной нагрузки	-
3.	Тех. служащие	За использование дез. средств	12% от ставки	-
4.	Сторож	За работу в ночное время	35% от ставки	-
5.	Директор школы	ненормированный рабочий день	_____	3 дня
6.	Зам. директора по УВР	ненормированный рабочий день	_____	3 дня

Приложение № 11
к Коллективному договору
МБОУ СОШ №31
со спортивным уклоном

«Мнение учтено»
 председатель первичной
 профсоюзной организации
 К.Н. Чикалова
 «01» марта 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ
 директор МБОУ СОШ №31
 со спортивным уклоном
 г. Пятигорска
 Т.А. Золотухина
 «01» марта 2018 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной
школы №31 со спортивным уклоном Пятигорска,
имеющих право на обеспечение специальной одеждой,
обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

Установлен в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Приказ МТ и СЗ РФ №997н), в соответствии с проведенной СОУТ работников.

№ п п	Профессия, должность	Специальные средства, одежда, обувь.	Норма Выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые Сапоги резиновые При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 2 пары 1 пара 1 пара 2 пары
2	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Плащ непромокаемый Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Сапоги кожаные утепленные	1 1 1 на 3 года 6 пар 1 1 пары
3	Лаборант	Халат хлопчатобумажный Перчатки с полимерным покрытием	1 дежурные

Приложение № 12
к Коллективному договору
МБОУ СОШ №31
со спортивным уклоном

«Мнение учтено»
председатель первичной
профсоюзной организации



К.Н. Чикалова
«01» марта 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ
директор МБОУ СОШ №31
со спортивным уклоном
г. Пятигорска

Т.А. Золотухина
«01» марта 2018 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы
№31 со спортивным уклоном города Пятигорска, подлежащих
обязательным предварительным при поступлении на работу и
периодическим медицинским осмотрам.

Работники детских учреждений ежегодно проходят медицинские
осмотры (обследования) в целях охраны здоровья населения,
предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Наименование работ и профессий	Периодичность осмотров	Участие врачей специалистов	Лабораторные и функциональные исследования
Все работники школы	1 раз в год	Дерматовенеролог Оториноларинголог Стоматолог Инфекционист	Рентгенография грудной клетки Исследование крови на сифилис Мазки на гонорею при поступлении на работу Исследования на гельминтозы при поступлении на работу и в дальнейшем не реже 1 раза в год, либо по эпидпоказаниям