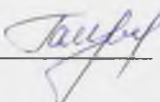


Первичная профсоюзная организация
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
№22 с углубленным изучением
отдельных предметов»
Общероссийского Профсоюза образования

Председатель  Ганюшина Ю.В.

«23» июня 2023г.

Муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение «Средняя
общеобразовательная школа №22 с
углубленным изучением отдельных
предметов»

Директор  Натарова И.А.

«23» июня 2023г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023 -2026 г.г.

Муниципального автономного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа №22 с
углубленным изучением отдельных предметов»

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

государственное казенное учреждение
службы занятости населения Свердловской области
«Верхнепышминский центр занятости
(ГКУ «Верхнепышминский ЦЗ»)

«23» июня 2023г

Запись за № 16-к

Раздел 1. Общие положения

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

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №22 с углубленным изучением отдельных предметов» в лице его представителя – директора образовательного учреждения (далее Работодатель);

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

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

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

1.5. Коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

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

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

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

1.8. Работодатель обязуется:

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

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

1.9. Стороны договорились:

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

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

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

2.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении (п. 4.1.1. Соглашения между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2023 г.г.).

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

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

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

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

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

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

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

2.1.11. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы (за счет средств от приносящей доход деятельности).

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

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

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

Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с графиком по установленной форме, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника.

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

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

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

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

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

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

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

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

- лица предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель первичной профсоюзной организации;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;
- работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

2.2.3. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

2.2.4. Организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 2 лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

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

2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

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

2.4. Работники обязуются:

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

2.4.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

3.1.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.1.4. Рабочее время учителя определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения учителей не позднее, чем за 3 дня до начала очередной четверти (или триместра). Расписание составляется с учетом требований СанПин 1.2.3685-21 и рационального использования времени учителя.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.1.14. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

3.1.15. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда.

3.1.16. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической длительный отпуск сроком до одного

года (ст. 335 ТК РФ), порядок предоставления которого определяется Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и Положением о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года (Приложение № 5).

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 1);
- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);
- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в ст. 128 ТК РФ.

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

3.2.3. Для педагогических и иных работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, для которых перерыв для приема пищи не устанавливается, обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно. Для приема пищи отводится специальное помещение – школьная столовая.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны договорились:

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

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

Положение о выплатах стимулирующего характера (Приложение № 3)

Положение об оказании материальной помощи (Приложение № 4).

Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности (Приложение № 6).

Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников образовательной организации на учебный год (Приложение № 7).

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

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

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

4.1.3. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным

Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет по согласованию с выборным профсоюзным органом размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Положением, утвержденным постановлением Главы городского округа Верхняя Пышма.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1.10. В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки,

оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника.

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

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

4.1.12. Установить доплату педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере 20 % оклада (должностного оклада), ставки согласно Положению об оплате труда работников (Приложение № 4)

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

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

4.1.15. За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается доплата в размере 1500 рублей при количестве обучающихся в классе до 25 человек, по 100 рублей за каждого обучающегося свыше 25 человек в классе.

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

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

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

При осуществлении педагогическими работниками классного руководства в классах:

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

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

- в течение учебного года и в каникулярный период недопустимо изменение размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

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

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

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим

педагогическим работником осуществляется с установлением ему всех соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

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

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

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

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

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

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

4.1.17. Рекомендовать работникам – членам Профсоюза при формировании электронного портфолио для аттестации на квалификационную категорию указывать дату своего вступления в Профсоюз.

4.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

4.2.4. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом. Распределение учебной нагрузки производить в соответствии с Положением о распределении учебной нагрузки (Приложение № 7).

4.2.5. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам

предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) только по согласованию с профсоюзным комитетом и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

4.2.6. Завершать установление учебной нагрузки, ознакомление с ее объемом работников под подпись, до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников об уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее, чем за 2 месяца в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

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

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

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

4.2.14. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 5 и 20 числа.

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

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

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

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

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

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

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

в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);

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

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

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

если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;

в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;

в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;

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

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

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

Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик бывшего СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет с момента их присвоения.

Педагогическим работникам - гражданам Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории бывших республик СССР, предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

4.2.18. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы по каждой педагогической должности согласно перечню должностей (Приложение № 10).

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

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в должности (должностях) с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория (как по основному месту работы, так и по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы,

ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по каждой педагогической должности.

Педагогическим работникам по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» производится повышение окладов за квалификационную категорию (при её наличии), присвоенную этим педагогическим работникам по другим педагогическим должностям.

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

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

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

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

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3-5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности.

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

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

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

4.2.20. Устанавливать работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей, доплату к окладу из средств, заложенных на оплату труда в стоимость путёвки в соответствии с постановлением

Правительства Свердловской области и нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

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

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

4.2.22. Освобождать педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее – ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

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

4.2.23. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, прошедших аттестацию, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;

Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

При занятии руководителем, его заместителями и главным бухгалтером педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

4.2.24. Педагогическим работникам, принимающим участие в муниципальном, региональном, федеральном этапах профессиональных конкурсов, на период подготовки к участию в конкурсных мероприятиях устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная выплата устанавливается в пределах фонда оплаты труда образовательной организации. Наименования профессиональных конкурсов, за которые устанавливается данная стимулирующая выплата, конкретизируются в Положении об оплате труда образовательной организации.

4.2.25. Устанавливать педагогическим работникам, участвующим в реализации этих программ, следующие основания для назначения стимулирующих выплат, учитывающие особенности порядка и условий оплаты труда тренеров – преподавателей (включая старших):

- за качество выполняемых работ при наличии соответствующих званий:

кандидат в мастера спорта – не менее 10 % к должностному окладу, ставке заработной платы;

мастер спорта России, гроссмейстер России – не менее 10 % к должностному окладу, ставке заработной платы;

мастер спорта России международного класса – не менее 15 % к должностному окладу, ставке заработной платы;

мастер спорта России международного класса – призёр всероссийских соревнований – не менее 20 % к должностному окладу, ставке заработной платы;

мастер спорта России международного класса – призёр международных соревнований – не менее 30 % к должностному окладу, ставке заработной платы;

заслуженный мастер спорта России – не менее 30 % к должностному окладу, ставке заработной платы;

- за интенсивность с учетом продолжительности этапов спортивной подготовки и групп по видам спорта:

№ п/п	Этапы спортивной подготовки	Продолжительность этапов	Рекомендуемый размер выплаты по группам видов спорта	
			I группа	II группа
1.	Этап начальной подготовки	до года	(не менее) 3 %*	(не менее) 3 %
		свыше года	(не менее) 5 %	(не менее) 5 %
2.	Этап спортивной специализации	начальной специализации	(не менее) 8 %	(не менее) 6 %
		углубленной специализации (Т-3,4,5)	(не менее) 15 %	(не менее) 10 %
3.	Совершенствования спортивного мастерства	до года	(не менее) 20 %	(не менее) 15 %
		свыше года	(не менее) 25 %	(не менее) 20 %
4.	Высшего спортивного мастерства	весь период	(не менее) 35 %	(не менее) 30 %

* начисление осуществляется к должностному окладу, ставке заработной платы работника.

Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

к первой группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

ко второй группе относятся командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Раздел 5. Охрана труда и здоровья.

5.1 Работодатель обязуется:

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

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

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

5.1.4. Создать совместную комиссию по охране труда администрации и профсоюзной организации на паритетной основе (Приказ Минтруда РФ от 22.09.2021 N 650Н).

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

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

5.1.7. Создать комиссию по обучению и проверке знаний по охране труда в количестве не менее трех человек из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе (Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 N 769Н).

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

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

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

5.1.9. Обеспечить в соответствии с законодательством проведение вакцинации работников согласно «Календарю профилактических прививок по эпидемическим показаниям» утвержденному Приказом Минздрава РФ от 06.12.2021 N 1122Н.

В установленные сроки за счет средств работодателя обеспечить проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников (до 1 апреля 2021 года - в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 г. № 302н, с 1 апреля 2021 года - в соответствии с Приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» и Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»).

Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных психиатрических освидетельствований определенной категории работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 05.07.2022 N 1207, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

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

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

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

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

- сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск в соответствии со статьями 92, 117 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей согласно приложению № 10;

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

часов рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) Положением об оплате труда по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

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

5.1.14. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты - специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. №997н и приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010г. № 777н и согласно приложению № 3.

Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя. Вести карточки бесплатной выдачи средств индивидуальной в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. № 290н.

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

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

5.1.17. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Приказом Минтруда РФ от 20.04.2022 N 223Н.

5.1.18. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять за работниками место работы, должность и средний заработок (ст. 216.1 ТК РФ).

5.1.19. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

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

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

5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия.

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

5.2.3. Участвовать в организации обучения работников по охране труда.

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

5.2.5. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

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

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

Раздел 6. Социальные гарантии.

6.1. Стороны договорились:

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

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

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

6.2. Работодатель обязуется:

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

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

6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

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

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

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

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

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

6.3.7. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

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

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

7.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

7.1.5. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации бесплатно необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний, а также предоставлять электронную почту и оргтехнику.

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

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

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

Председателю первичной профсоюзной организации ежемесячно производится доплата в зависимости от количества членов Профсоюза в первичной профсоюзной организации от общего количества работников в ОУ: От 51 до 100 человек работников в ОУ: 91-100 % членов Профсоюза – 3500 рублей; 70-90 % - 3000 рублей; 50-69 % - 2500 рублей; 20-49 % - 2000 рублей.

Участие председателя первичной профсоюзной организации в работе комиссий ОУ – до 20% к базовому размеру доплаты.

Участие председателя в работе по организации оздоровления работников ОУ – до 20% к базовому размеру доплаты.

Участие председателя в работе по организации участия работников ОУ в профессиональных конкурсах – до 20% к базовому размеру доплаты.

Участие председателя в работе по организации и проведению досуговых мероприятий для работников ОУ – до 20% к базовому размеру доплаты.

Участие председателя в работе совещаний, Советов, подготовка информации на профсоюзный стенд – до 20% к базовому размеру доплаты.

Членам профсоюзного комитета (по представлению председателя профсоюзного комитета) — до 3000 рублей по итогам работы за год по ходатайству председателя первичной профсоюзной организации при наличии средств.

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

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

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

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

7.2. Стороны договорились:

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

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

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

7.2.4. Члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашениями, и настоящим коллективным договором *(указать конкретные условия)*.

7.2.5. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

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

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Раздел 8. Разрешение трудовых споров.

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

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

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

Раздел 9. Заключительные положения.

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

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

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

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

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

**Правила
внутреннего трудового распорядка
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №22 с углубленным
изучением отдельных предметов»**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями ст. 189-190 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) и Уставом общеобразовательного учреждения.
- 1.2. Настоящие правила утверждены руководителем общеобразовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 1.3. Настоящие правила являются приложением к Коллективному договору.
- 1.4. Настоящие правила утверждаются с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.
- 1.5. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами организации.
- 1.6. Настоящие правила размещаются в МАОУ «СОШ № 22» (далее Организация) на видном месте.
- 1.7. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

- 2.1. Трудовые отношения в ОУ регулируются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации, уставом ОУ.
- 2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения эффективного трудового договора с образовательным учреждением.
- Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.
- Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).
- 2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями ст. 59 ТК РФ.
- 2.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:
- паспорт или [иной документ](#), удостоверяющий личность;
 - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
 - документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в [порядке](#) и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- устав ОУ;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- приказ по охране труда и технике безопасности;
- должностная инструкция;
- иные локальные акты, регламентирующие трудовую деятельность работника.

2.6. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев, в том числе для отдельных категорий может быть установлен испытательный срок 1 (2) месяца.

2.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором, принятым в образовательном учреждении.

2.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

2.9. На каждого работника ОУ оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки сотрудников образовательного учреждения хранятся в общеобразовательном учреждении.

2.10. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника согласно номенклатуре дел личное дело хранится в общеобразовательном учреждении.

2.11. Трудовая книжка и личное дело руководителя ведутся и хранятся у учредителя.

2.12. Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника за исключением временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости сроком до одного месяца в календарном году.

2.13. Работодатель может расторгнуть трудовой договор с работником в случаях:

- ликвидации организации
- сокращения численности или штата работников организации
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет [дисциплинарное взыскание](#);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае

отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

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

2.15. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников, преимущественным правом на продолжение трудовой деятельности, дополнительно к установленным действующим законодательством, пользуются работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации, звание «заслуженный работник ОУ», звание «Ветеран ОУ».

2.16. Увольнение работников общеобразовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата ОУ допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

3. Права и обязанности работодателя

3.1. Руководитель является единоличным исполнительным органом Учреждения, осуществляющим текущее руководство его деятельностью

3.2. Руководитель самостоятельно осуществляет руководство деятельностью Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством субъекта Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, Уставом Учреждения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, за исключением вопросов, принятие решений по которым отнесено законодательством Российской Федерации к ведению иных органов и должностных лиц.

3.3. Руководитель имеет право на:

осуществление действий без доверенности от имени Организации;

выдачу доверенности, в том числе руководителям филиалов и представительств Учреждения (при их наличии), совершение иных юридических значимых действий;

в) открытие (закрытие) в установленном порядке счетов Учреждения;

г) осуществление в установленном порядке приема на работу работников Учреждения, а также заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с ними;

д) распределение обязанностей между своими заместителями, а в случае необходимости – передачу им части своих полномочий в установленном порядке;

- е) утверждение в установленном порядке структуры и штатного расписания Учреждения, принятие локальных нормативных актов, утверждение положений о структурных подразделениях;
- ж) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
- з) поощрение работников Учреждения;
- и) привлечение работников Учреждения к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- к) подбор и расстановку кадров;
- л) установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований;

3.4. Руководитель обеспечивает установление заработной платы работников образовательного учреждения, в том числе стимулирующей части (надбавок, доплат к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы работников) выплату в полном размере причитающейся работникам заработной платы в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

3.5. Осуществляет подбор и расстановку кадров. Создает условия для непрерывного повышения квалификации работников.

3.6. Работодатель обязан:

- а) соблюдать при исполнении должностных обязанностей требования законодательства Российской Федерации, законодательства субъекта Российской Федерации, нормативно правовых актов органов местного самоуправления, Устава Учреждения, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов,
- а) обеспечивать работникам Учреждения безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, а также социальные гарантии в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- б) согласовывать с профсоюзным комитетом ОУ предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями;
- в) обеспечивать целевое и эффективное использование денежных средств Учреждения, а также имущества, переданного Учреждению в оперативное управление в установленном порядке;
- г) создавать и соблюдать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями;
- д) требовать соблюдения работниками Учреждения правил внутреннего трудового распорядка;
- е) обеспечивать выплату в полном размере заработной платы, пособий и иных выплат работникам Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами;
- ж) обеспечивать выполнение требований законодательства Российской Федерации по гражданской обороне и мобилизационной подготовке;
- з) информировать трудовой коллектив (представительный орган профсоюзной организации):
 - о перспективах развития ОУ;
 - об изменениях структуры, штатов ОУ;
 - О бюджете ОУ, о расходовании внебюджетных средств.

3.7. Работодатель по предложению представительного органа профсоюзной организации приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

3.8. Работодатель осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, мероприятий в соответствии с планом ОУ.

3.9. Работодатель возлагает на работников обязанности, не предусмотренные трудовым договором, в пределах и на условиях, предусмотренных действующим трудовым законодательством РФ.

4. Права и обязанности работников

4.1. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;
- требовать предоставления работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартом организации и безопасности труда и коллективным договором;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, предоставлением еженедельного выходного дня, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых удлиненных отпусков;
- на повышение своей квалификации;
- на защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- выполнять устав ОУ, Правила внутреннего трудового распорядка, должностную инструкцию и другие требования, регламентирующие деятельность ОУ;
- соблюдать требования к внешнему виду педагога, помнить, что культура одежды является визитной карточкой учителя, внешний вид педагога должен быть элегантен, аккуратен, чистый, опрятный, он должен внушать уважение, вызывать доверие, одежда должна быть удобной, но не противоречить общепринятым нормам приличия;
- обеспечивать охрану жизни и здоровья учащихся, соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности;
- применять необходимые меры к обеспечению сохранности оборудования и имущества ОУ, воспитывать бережное отношение к ним со стороны учащихся, заботиться о лучшем оснащении своего рабочего места;
- уважать права честь и достоинство всех участников образовательного процесса;
- приходить на работу за 15 минут до начала своих уроков по расписанию;
- создавать творческие условия для получения глубоких и прочных знаний, умений и навыков учащимися, обеспечивать сотрудничество с учащимися в процессе обучения и во внеурочной работе;
- изучать индивидуальные способности учащихся, их семейно-бытовые условия, использовать в работе современные достижения психолого-педагогической науки и методики, проводить индивидуальные консультации по необходимости;
- обеспечивать гласность оценки, своевременность и аргументированность ее выставления;
- повышать свою квалификацию не реже чем один раз в 5 лет;
- воспитывать обучающихся на основе общечеловеческих ценностей, демократии и гуманизма, показывать личный пример следования им;
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся, оказывать им практическую и консультативную помощь в воспитании

ребенка, привлекать родителей к посильному участию в организации общеобразовательного процесса;

- активно пропагандировать педагогические знания;
- предоставлять возможность родителям, другим педагогам посещать свои уроки в «День открытых дверей» (по согласованию);
- предоставлять возможность администрации посещать свои уроки, внеклассные мероприятия для осуществления внутришкольного контроля в соответствии с планом работы ОУ.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В ОУ устанавливается шестидневная рабочая неделя. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-управленческого, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели.

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

Для отдельных категорий работников: документовед, главный бухгалтер, бухгалтер, библиотекарь, технический персонал (слесарь, сантехник), учитель начальных классов устанавливается пятидневная рабочая неделя. Для учителей начальных классов суббота считается методическим днем.

5.2 Режим работы при шестидневной рабочей неделе устанавливается с 8.00 часов до 16.30 часов. Обеденный перерыв с 12.30 до 14.00. Режим работы при пятидневной рабочей неделе устанавливается с 8.00 часов до 17.00 часов. Обеденный перерыв с 12.30 до 13.30.

Для педагогических работников и педагогов дополнительного образования рабочий день может начинаться в другое время в соответствии с расписанием занятий и внеурочной занятости детей.

5.3. Для следующих категорий работников: заместители руководителя, электрик - устанавливается ненормированный рабочий день.

5.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов.

5.5. Расписание занятий составляется администрацией с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

5.6. Педагогическим работникам ежегодно устанавливается методический день для самостоятельной работы по повышению квалификации в соответствии с единым графиком по ОУ по согласованию с методическими объединениями педагогов.

5.7. Общим выходным днем является воскресенье, для работников по пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

5.8. По желанию работника, с его письменного заявления он может за рамками основного рабочего времени работать по совместительству в другом образовательном учреждении и совмещать другие должности внутри образовательного учреждения.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст.113 Трудового кодекса РФ.

5.10. К рабочему времени относятся следующие периоды: заседания педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания методических советов, родительские собрания и собрания коллектива учащихся, дежурства на внеурочных мероприятиях (вечерние дискотеки и др.), продолжительность которых составляет от одного часа до 2.5 часов.

5.11. Педагогические работники привлекаются к дежурству в рабочее время в ОУ. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и заканчивается через 20 минут после окончания занятий по расписанию. График дежурств утверждается на полугодие

руководителем ОУ по согласованию с выборным органом ППО. График доводится до сведения работников и вывешивается на видном месте.

5.12. Работникам ОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.13. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул.

5.14. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работы на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.15. Работникам ОУ предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. ст.128,173 Трудового кодекса РФ.

5.16. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск до 14 дней.

5.17. Работникам ОУ за счет внебюджетных средств ОУ (при наличии внебюджетных средств) предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отпуска по семейным обстоятельствам в следующих случаях:

- бракосочетание работника - 3дня;
- рождение ребенка - 2дня;
- смерть близких родственников - 3дня;
- при переезде на новое место жительства - 3дня;
- на юбилей -1день;
- матерям, имеющим детей-первоклассников -1 сентября.

5.18. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определены Положением о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

5.19. Работникам с ненормированным рабочим днем, перечисленным в п.39 устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск.

5.20. Учет рабочего времени организуется ОУ в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника, последний своевременно (в течение трех дней) информирует администрацию и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.

5.21. В период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять учащихся с уроков;
- курить в помещении ОУ;
- отвлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений и пр.;
- отвлекать педагогических и руководящих работников ОУ в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

5.22. Перемена перед уроком, является рабочим временем учителя, который будет вести урок.

6. Оплата труда

- 6.1.** Оплата труда работников ОУ осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда, согласно штатному расписанию и тарификации.
- 6.2.** Оплата труда работников осуществляется в зависимости от полученной квалификационной категории по итогам аттестации.
- 6.3.** Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше или больше количества часов за ставку заработной платы допускается только с письменного согласия педагогического работника.
- 6.4.** Тарификация на новый учебный год утверждается директором не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с профсоюзным комитетом коллектива на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до педагогического работника под расписку не позднее мая месяца текущего года.
- 6.5.** Оплата труда в ОУ производится два раза в месяц 5 и 20 числа каждого месяца методом перечисления денежных средств на банковскую карту работника.
- 6.6.** Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства РФ.
- 6.7.** Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством. За счет внебюджетных средств ОУ устанавливаются коэффициенты к заработной плате совместителей до уровня оплаты не менее, чем за 0,5 ставки.
- 6.8.** Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающим временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ, но не менее 20% от должностного оклада.
- В ОУ устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в соответствии с Положением о стимулировании, согласованным с выборным органом ППО и утвержденным работодателем.
- 6.8.** Работникам с условиями труда, отклоняющимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. Меры поощрения и взыскания

- 7.1.** В ОУ применяются меры морального и материального поощрения работников в соответствии с Положением, утвержденным Советом ОУ.
- 7.2.** В ОУ существуют следующие меры поощрения:
- объявление благодарности;
 - награждение почетной грамотой руководителя ОУ, начальника УО, Министерства образования и науки Свердловской области, Министерства образования и науки РФ;
 - представление к званию «Лучший по профессии»;
 - представление к награждению ведомственными и государственными наградами;
 - звание «Ветеран труда»;
 - звание «Заслуженный работник образования»;
 - премия за конкретный вклад;
 - памятный подарок.
- 7.3.** Поощрения за добросовестный труд осуществляет работодатель в соответствии с Положением о моральном и материальном стимулировании труда. В отдельных случаях, прямо предусмотренных законодательством, поощрение за труд осуществляется работодателем по согласованию с советом трудового коллектива ОУ.
- 7.4.** Поощрение объявляется приказом по ОУ, заносится в трудовую книжку работника в соответствии с требованиями действующего законодательства.
- 7.5.** Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои должностные обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы.

- 7.6.** За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.
- 7.7.** Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель.
- 7.8.** Служебное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава данного ОУ может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.
- 7.9.** Ход служебного расследования и принятые по его результатам решения могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника ОУ, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.
- 7.10.** До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
- 7.11.** Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.
- 7.12.** Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
- 7.13.** За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.
- 7.14.** Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
- 7.15.** Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
- 7.16.** Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

8. Социальные льготы и гарантии

8.1. За счет внебюджетных средств или из стимулирующей части заработной платы работодатель оказывает материальную помощь работникам ОУ в случаях:

- на юбилейные даты рождения (50, 55, 60, 65 лет) – единовременное вознаграждение в размере до 5 тысяч рублей;
- при достижении пенсионного возраста – единовременное пособие в размере до 10 тысяч рублей;
- вступление работника в брак – единовременная выплата до 3 тысяч рублей;
- рождение ребенка в семье сотрудника – единовременная выплата до 3 тысяч рублей.

Выплачивается материальная помощь:

- в случае длительного лечения (операции) сотрудника или его детей – от 5-и до 10-ти тысяч при наличии подтверждающих документов;
- в случае смерти близких родственников (отец, мать, сын, дочь, муж, жена) – до 20 тысяч рублей при наличии подтверждающих документов, документов, подтверждающих степень родства;
- в случае стихийных бедствий, краж – до 10 тысяч рублей при наличии подтверждающих документов.

Многодетным родителям по их заявлению может предоставляться дополнительно к отпуску 10 дней;

8.2. Обеспечение работников санаторно-курортными путевками за счет средств соцстраха и средств добровольного медицинского страхования.

8.3. Обеспечение детей работников ОУ путевками в летние оздоровительные лагеря за счет средств соцстраха и новогодними подарками.

**Положение
о системе оплаты труда работников Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №22 с
углубленным изучением отдельных предметов»**

Глава 1. Общие положения

1. Система оплаты труда работников общеобразовательного учреждения применяется для работников, участвующих в реализации программ начального общего, основного общего, среднего общего образования.

2. Заработная плата работников образовательного учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с настоящим положением. Система оплаты труда работников общеобразовательного учреждения устанавливается на основе Постановления администрации городского округа Верхняя Пышма от 22.02.2018 № 128 «Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образования городского округа Верхняя Пышма»» с изменениями от 11.11.2021г. № 954 «О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образования городского округа Верхняя Пышма», утвержденное постановлением администрации городского округа Верхняя Пышма от 22.02.2018 № 128».

3. Фонд оплаты труда образовательного учреждения формируется муниципальным казенным учреждением «Управление образования городского округа Верхняя Пышма» исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников образовательных учреждений, объема субсидий, предоставляемой образовательному учреждению на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание образовательного учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с муниципальным казенным учреждением «Управление образования городского округа Верхняя Пышма» и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) образовательного учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание образовательного учреждения, определяются в соответствии с Уставом образовательного учреждения и соответствуют Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, разделу «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих

на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС).

Глава 2. Условия определения оплаты труда

6. Оплата труда работников образовательного учреждения, устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

7. При определении размера оплаты труда работников образовательного учреждения, учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательного учреждения;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

8. Заработная плата работников образовательного учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение оплаты труда работников образовательного учреждения производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством просвещения Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством просвещения Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

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

11. Руководитель образовательного учреждения:

- 1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- 2) ежегодно составляет и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в этом же образовательном учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников образовательного учреждения;
- 3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательного учреждения.
12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
13. Преподавательская работа в этом же образовательном учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».
14. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других государственных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников образовательного учреждения

15. Оплата труда работников образовательного учреждения включает в себя:
- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
 - 2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего положения;
 - 3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего положения.
16. Образовательное учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательного учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.
18. Образовательное учреждение имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Образовательное учреждение имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

19. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
20. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.
21. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательного учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».
22. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложении № 1, к настоящему положению.
23. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
24. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее - служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».
25. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в приложении № 1 к настоящему положению.
26. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».
27. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложениях № 1 к настоящему положению. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего положения.

Глава 4. Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера.

28. Размер, порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя образовательного учреждения и главного бухгалтера устанавливаются работодателем в трудовом договоре с учетом требования к квалификации (Приложение №2).
29. Оплата труда заместителей руководителя образовательного учреждения и главного бухгалтера включает в себя:
- 1) должностной оклад;
 - 2) выплаты компенсационного характера;
 - 3) выплаты стимулирующего характера.
30. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливается работодателем на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательного учреждения.
31. Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливается в соответствии с локальным актом образовательного учреждения, принятым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.
32. Заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) устанавливаются доплаты в размерах, установленных коллективным договором, локальным нормативным актом образовательного учреждения, трудовым договором.
33. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательного учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего положения.
- Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательного учреждения принимается руководителем образовательного учреждения.

Глава 5. Компенсационные выплаты

34. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
35. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам образовательного учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.
36. Для работников образовательного учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
- 1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
 - 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
 - 3) за совмещение профессий (должностей);
 - 4) за расширение зоны обслуживания;
 - 5) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения работы, определенной трудовым договором.
37. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может

быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

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

39. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику образовательного учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

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

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за выполнение противоэпидемических мероприятий в условиях особого режима работы образовательного учреждения: организация ежедневных фильтров при входе в здание с обязательной термометрией с целью выявления и недопущения лиц с признаками респираторных заболеваний; закрепление за каждым классом отдельного учебного кабинета, в котором обучаются дети по всем предметам, за исключением занятий, требующих специального оборудования, проведение занятий в актовом и спортивном залах, библиотеке только для одного класса; организацию учебного процесса по специально разработанному расписанию уроков и перемен, графику посещения столовой с целью минимизации контактов обучающихся; усиление дезинфекционного режима (проведение уборок помещений с применением моющих и дезинфицирующих средств, наличие антисептических средств для обработки рук, использование приборов для обеззараживания воздуха); создание условий для соблюдения правил личной гигиены.

Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте образовательного учреждения, утвержденном руководителем образовательного учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

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

42. Работникам образовательного учреждения (кроме руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера), за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих случаях:

1) 15-30 процентов - за реализацию адаптированных основных общеобразовательных программ.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем образовательного учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, от категории обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (глухие, слабослышащие, позднооглохшие, слепые, слабовидящие, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с расстройствами аутистического спектра, легкой, умеренной, тяжелой, глубокой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжелыми и множественными нарушениями) по согласованию с советом трудового коллектива образовательного учреждения;

2) 15-20 процентов - за работу с детьми, нуждающимися в длительном лечении.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем образовательного учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками), нуждающимися в длительном лечении, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения;

3) 15 процентов - за работу в отдельных классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классах, группах, где количество обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья превышает 1/2 общей численности обучающихся (воспитанников) классов, групп.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем образовательного учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения;

4) 15 процентов - педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих образовательные программы, предусматривающие углубленную подготовку.

Конкретный перечень педагогических работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам, ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем образовательного учреждения в зависимости от количества реализуемых учебных часов углубленной подготовки, предусмотренной образовательной программой, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения;

5) 20 процентов - педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому на основании заключения медицинской организации, в случае выхода учителей и другим педагогических работников на дом.

43. При организации дистанционных образовательных технологий в процессе обучения основным образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования производить доплаты:

- за каждый час нагрузки проводимой в дистанционной форме - до 200 руб.;
- за своевременное заполнение электронного журнала (тема, д/з, отметки) - до 1000 руб.;
- за отсутствие конфликтных ситуаций с родителями (законными представителями), обучающимися в период дистанционного обучения - до 1000 руб.;
- за оплату сотовой связи, интернет услуг - до 1000 руб.;

- за активное взаимодействие с заместителями директора ОУ в период дистанционного обучения - до 500 руб.;
- за самообразование в условиях самоизоляции по вопросам дистанционного обучения - до 500 руб. за каждый сертификат, диплом, удостоверение, связанное с должностными обязанностями;
- за кураторство учителей-предметников в период дистанционного обучения - до 5000 руб. (за каждые 10 учителей).

44. В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

45. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

46. Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

47. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательного учреждения, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, повышаются в следующих размерах:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;
- 2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;
- 3) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, - на 10 процентов.

48. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с пунктом 2 настоящего порядка.

49. При занятии руководителем, его заместителями и главным бухгалтером образовательного учреждения педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

50. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

51. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

52. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

53. Размер выплат стимулирующего характера определяется образовательным учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем образовательного учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

55. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательного учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательным учреждением норм труда.

56. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательного учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательного учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательного учреждения, трудовым договором.

57. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Образовательного учреждения, трудовым договором.

58. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в данном образовательном учреждении.

59. Основным документом для определения стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования (далее - стаж непрерывной работы) является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, а также другие документы, удостоверяющие наличие стажа работы.

60. При установлении работникам образовательных учреждений ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данном образовательном учреждении.

В случаях, предусмотренных настоящим порядком, в стаж непрерывной работы может засчитываться также время предыдущей работы или иной деятельности.

61. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам образовательного учреждения, может засчитываться время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности (далее – организации), исполнительных органах государственной власти Свердловской области в сфере образования, органах местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, расположенных на территории Свердловской области, осуществляющих управление в сфере образования (далее – органы власти).

62. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в организациях может учитываться работнику образовательного учреждения при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения из организаций или органов власти после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

63. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в организациях может учитываться работнику образовательного учреждения при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1) после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

64. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организации или органе власти.

65. Стаж работы может сохраняться независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях или органах власти:

1) зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях;

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

66. Стаж работы может сохраняться при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами, в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-

инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении), при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

67. Стаж непрерывной работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014г. № 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».

68. Под работой по специальности в сфере образования понимается работа:

1) на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями организаций;

2) на руководящих, инспекторских и других должностях специалистов органов власти;

3) на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; на руководящих и других должностях специалистов дома учителя; комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по делам несовершеннолетних органов внутренних дел;

4) время обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

69. Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности для определения стажа непрерывной работы в организациях профилю работы предоставляется руководителю образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

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

71. В целях социальной защищенности работников образовательного учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательного учреждения применяется единовременное премирование работников образовательного учреждения:

1) при награждении:

- Грамотой директора образовательного учреждения;
- Почетной грамотой начальника МКУ «Управление образования городского округа Верхняя Пышма»;
- Почетной грамотой Думы городского округа Верхняя Пышма;
- Почетной грамотой городского округа Верхняя Пышма;
- Благодарственным письмом городского округа Верхняя Пышма;
- Благодарственным письмом Думы городского округа Верхняя Пышма;
- Почетной грамотой Губернатора Свердловской области;
- Благодарственным письмом Губернатора Свердловской области;
- Почетным дипломом Губернатора Свердловской области;
- Благодарственным письмом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области;
- Почетным дипломом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области;
- Знаком отличия Министерства образования и молодежной политики Свердловской области «Почетный наставник сферы образования»;
- Почетным знаком Законодательного собрания Свердловской области;
- Благодарственным письмом Законодательного собрания Свердловской области;

- Почетным знаком «Малый серебряный знак Законодательного собрания Свердловской области»;
- Почетным знаком «Золотой знак Законодательного собрания Свердловской области»;
- медалью К.Д. Ушинского;
- медалью Л.С. Выготского;
- почетным званием "Почетный работник сферы образования Российской Федерации";
- почетным званием "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации";
- нагрудным знаком "За милосердие и благотворительность";
- нагрудным знаком "Почетный наставник";
- нагрудным знаком "За верность профессии";
- нагрудным знаком "Молодость и Профессионализм";
- почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации;

2) в связи с празднованием Дня учителя, Нового года, 8 Марта, 23 февраля, Дня бухгалтера;

3) в связи с праздничными днями (день лицеиста), юбилейными датами работников учреждения (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет), юбилейными датами основания образовательного учреждения;

4) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

5) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом образовательного учреждения, принятым руководителем образовательного учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

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

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом государственной организации, принятым руководителем государственной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственной организации, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

**Перечень должностей и диапазон окладов (должностных окладов) работников
образовательного учреждения**

Квалификационный уровень	Наименование должности	размер должностного оклада (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части	8000
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	✓ Дежурный по режиму	6500
2 квалификационный уровень	✓ Диспетчер ОУ	15000
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	10540
2 квалификационный уровень	✓ Педагог дополнительного образования ✓ Педагог организатор ✓ Социальный педагог ✓ Тренер –преподаватель От 0 до 10 лет От 11 до 20 лет 20 и более лет	9700 15000 9700 9700 10200 11 800
3 квалификационный уровень	✓ Педагог – психолог ✓ методист	12 500 9400
4 квалификационный уровень	✓ Преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности ✓ Педагог-библиотекарь	9800
	✓ Учитель ✓ Учитель -логопед	10200 12500

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	✓ Заведующий структурным подразделением	13 000
	✓ Заместитель заведующего структурным подразделением	11 700
Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии		
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		
	библиотекарь	7900
	✓ Заведующий библиотекой	7900
	✓ Заведующий музеем	7900
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	✓ Администратор детского питания	8000
	✓ Лаборант	5100
	✓ техник	7500
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	✓ бухгалтер	18000
	✓ экономист	15000
	✓ инженер-программист	7500
	✓ инженер-электроник	7500
	✓ системный администратор информационно- коммуникационной сети	7500
	✓ специалист по охране труда	7800
	✓ документовед	18 000
	✓ специалист по кадрам	18 000
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих		
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	✓ гардеробщик	8000
	✓ сторож	7500
	✓ дворник	7500
	✓ уборщик служебных помещений	8000
	✓ рабочий по комплексному обслуживанию зданий (плотник)	8000

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»		
1 квалификационный уровень	✓ тренер-оператор видеосвязи	8400
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
4 квалификационный уровень	✓ фельдшер	11000

Примечание:

1. Размеры окладов (должностных окладов) установлены без учета районного коэффициента.
2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается согласно приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»
 - 1) 18 часов в неделю – учителям, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам;
 - 2) 30 часов в неделю - воспитателям (включая старшего) в группах продленного дня;
 - 3) 18 часов в неделю – педагогам дополнительного образования;
 - 4) 36 часов в неделю – педагогам-психологам, педагогам-организаторам, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности);
 - 5) Оклады (должностные оклады) других работников, не относящихся к педагогическим работникам, в том числе руководителей образовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачивается за работу при 40-часовой рабочей неделе.
 - 6) Оклады (должностные оклады) выплачиваются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в основе рабочего времени в объеме:
360 часов в год – руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности);
3. Для определения размера должностного оклада к работникам предъявляются следующие требования

Квалификационн ый уровень	Наименование должности	Требования к квалификации	Размер оклада (должностного оклада)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1 квалификационн ый уровень	✓ Секретарь учебной части	Наличие начального профессионального образования без предъявлений к стажу работы или отсутствие начального профессионального образования со стажем работы не менее 2-х лет	6500
		Наличие среднего образования и стаж работы более 5 лет, наличие среднего специального образования и стаж работы более 2-х лет или высшее образование без предъявлений к стажу работы	8000
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационн ый уровень	✓ Дежурный по режиму	без предъявлений к стажу работы и образованию	6500
	✓ Гардеробщик	без предъявлений к стажу работы и образованию	8000
	✓ сторож	без предъявлений к стажу работы и образованию	7500
	✓ дворник	без предъявлений к стажу работы и образованию	7500
	✓ уборщик служебных помещений	без предъявлений к стажу работы и образованию	8000
2 квалификационн ый уровень	✓ диспетчер образовательного учреждения	Среднее профессиональное образование без предъявлений требований к стажу работы	7500
		Среднее профессиональное образование и стаж работы более 2-х лет	8500
		Высшее профессиональное образование без предъявлений к стажу работы	15000

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационн ый уровень	✓ Инструктор по физкультуре	Наличие педагогического образования, без предъявлений к стажу работы	10540
2 квалификационн ый уровень	✓ Педагог дополнительного образования	Наличие педагогического образования, без предъявлений к стажу работы	9700
	✓ Педагог организатор		15000
	✓ Социальный педагог		9700
	✓ Тренер-преподаватель От 0 до 10 лет От 11 до 20 лет 20 и более лет		9700 10200 11 800
3 квалификационн ый уровень	✓ Педагог-психолог ✓ методист	Наличие педагогического образования, без предъявлений к стажу работы	12 500 9400
4 квалификационн ый уровень	✓ Преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности	Наличие педагогического образования, без предъявлений к стажу работы	9800
	✓ Педагог-библиотекарь		9800
	✓ Учитель	Наличие педагогического образования, без предъявлений к стажу работы	10200
	✓ Учитель-логопед	Наличие высшего педагогического образования, без предъявлений к стажу работы	12500
Профессиональные квалификационные группы «Должности руководителей структурных подразделений»			
1 квалификационн ый уровень	✓ Заведующий структурным подразделением	Наличие высшего профессионального образования по специальности, соответствующего профилю структурного подразделения образовательного учреждения, и стаж работы по специальности, соответствующего профилю структурного подразделения образовательного учреждения, не менее 3-х лет	13 000
	✓ Заместитель заведующего структурным подразделением		11 700

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
	✓ библиотекарь	Без предъявления требований к специальному образованию.	7557
		Наличие среднего специального образования без предъявления требований к стажу работы.	7700
		Наличие высшего специального образования без предъявления требований к стажу работы или среднего специального образования и стаж работы не менее 3-х лет	7900
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»			
	✓ Заведующий библиотекой	Наличие высшего профессионального образования без стажа работы или среднего профессионального образования и стаж работы не менее 3-х лет	7900
	✓ Заведующий музеем	Наличие высшего профессионального образования и стажа работы не менее 2-х лет или среднего профессионального образования и стаж работы не менее 5-и лет	7900
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	✓ Администратор детского питания	без предъявлений к стажу работы и образованию	8000
	✓ Лаборант	Лаборант кабинета химии и физики, без предъявлений к стажу работы и образованию	5100
	✓ техник	Техник компьютерного класса, без предъявлений к стажу работы и образованию	7500
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	✓ Бухгалтер	Наличие высшего образования без требований к стажу работы	18000
	✓ Экономист		15000
	✓ Специалист по ОТ		7800
	✓ Инженер – программист		7500
	✓ Инженер-электроник		7500
	✓ Системный администратор		7500
	✓ Специалист по охране труда		7800

	✓ документовед	Наличие высшего образования без требований к стажу работы	18 000
	✓ Специалист по кадрам	Наличие высшего образования без требований к стажу работы	18 000
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	✓ Гардеробщик	без предъявлений к стажу работы и образованию	8000
	✓ сторож		7500
	✓ уборщик служебных помещений	без предъявлений к стажу работы и образованию	8000
	✓ дворник		7500
	✓ рабочий по комплексному обслуживанию зданий (плотник)	без предъявлений к стажу работы и образованию	8000
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»			
1 квалификационный уровень	✓ Тренер-оператор видеозаписи	Среднее профессиональное образование (техническое) без предъявлений требований к стажу работы	8400
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
4 квалификационный уровень	✓ фельдшер	Высшее или среднее профессиональное медицинское образование без предъявлений требований к стажу работы	11000

Приложение №2
к Положению о системе оплаты труда
работников МАОУ «СОШ №22»

Оклад (должностной оклад) заместителей руководителя и главного бухгалтера	
Процентное соотношение (от оклада директора)	Требования к квалификации заместителей директора по учебно-воспитательной работе
70%	1. Вновь назначенные на должность 2. Стаж работы администратором от 3-х до 5-ти лет, нагрузка до 18 учебных часов
80%	Стаж работы администратором от 5-ти лет, нагрузка до 18 учебных часов
90%	стаж работы администратором свыше 10-ти лет, учебная нагрузка отсутствует

Процентное соотношение (от оклада директора)	Требования к квалификации главного бухгалтера
70%	1. Вновь назначенные на должность, стаж работы бухгалтером свыше 3-х лет, наличие высшего профессионального образования
80%	1. Наличие высшего профессионального образования, стаж работы в должности главного бухгалтера до 5-ти лет
90%	1. Наличие высшего профессионального образования, стаж работы в должности главного бухгалтера свыше 5-ти лет

Процентное соотношение (от оклада директора)	Требования к квалификации заместителя директора по административно-хозяйственной работе
70%	Вновь назначенные на должность, без предъявления к стажу работы в данной должности, наличие высшего образования и дополнительного профессионального образования в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики.
80%	Наличие высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики, стаж работы в данной должности от 3-х до 5-ти лет.
90%	Наличие высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики, стаж работы в данной должности свыше 5-ти лет.

ПОЛОЖЕНИЕ

О стимулировании работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 22 с углубленным изучением отдельных предметов»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части ФОТ для сотрудников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 22 с углубленным изучением отдельных предметов» разработано в соответствии с главой 6 Постановления администрации городского округа Верхняя Пышма от 22.02.2018 года № 128 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образования городского округа Верхняя Пышма»»,
2. Положение предусматривает единые принципы распределения стимулирующей части ФОТ, определяет критерии, показатели критериев, размеры и порядок премирования.
3. Система стимулирующих выплат работникам образовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат учителю, являются критерии, отражающие результаты его работы.
4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:
 - За интенсивность и высокие результаты работы;
 - За качество выполняемых работ;
 - За стаж непрерывной работы, выслугу лет;
 - По итогам работы в виде премиальных выплат.
5. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:
 - Успешное и добросовестное выполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
 - Интенсивность, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - Участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.
6. Размер выплат стимулирующего характера определяется образовательным учреждением с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается

руководителем образовательного учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

7. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательного учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательного учреждения норм труда.
8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательного учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательного учреждения.
9. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.
10. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.
11. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в образовательном учреждении.
12. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.
13. В целях социальной защищенности работников образовательного учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательного учреждения применяется единовременное премирование работников образовательного учреждения:
 - 1) Грамота директора образовательного учреждения;
 - 2) Почетная грамота начальника МКУ «Управление образования городского округа Верхняя Пышма»
 - 3) Почетная грамота Думы городского округа Верхняя Пышма
 - 4) Почетная грамота городского округа Верхняя Пышма
 - 5) Благодарственное письмо городского округа Верхняя Пышма
 - 6) Благодарственное письмо Думы городского округа Верхняя Пышма
 - 7) Почетная грамота Губернатора Свердловской области

- 8) Благодарственное письмо Губернатора Свердловской области
- 9) Почетный диплом Губернатора Свердловской области
- 10) Почетная грамота МО и МПСО;
- 11) Почетный знак Законодательного собрания Свердловской области;
- 12) Благодарственное письмо Законодательного собрания Свердловской области;
- 13) Почетный знак «Малый серебряный знак Законодательного собрания Свердловской области»;
- 14) Почетный знак «Золотой знак Законодательного собрания Свердловской области»;
- 15) Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации;
- 16) Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации
- 17) Медаль Л.С. Выготского;
- 18) Почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования»;
- 19) Нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»
- 20) Ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения», дающий право на присвоение звания «Ветеран труда».
- 21) в связи с празднованием Дня учителя, Нового года, 8 Марта, 23 февраля, Дня бухгалтера.
- 22) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 23) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 24) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.
14. Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом по МАОУ СОШ №22 и действует до момента его отмены.
15. Изменения в Положение могут вноситься по мере необходимости.
16. Стимулирующая часть ФОТ для сотрудников МАОУ «СОШ № 22» устанавливается ежемесячно. Выплаты осуществляются в виде премий в соответствии с суммами и баллами согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности сотрудников ОУ.
17. Стимулирующая часть ФОТ для заместителей руководителя МАОУ «СОШ №22» устанавливается ежемесячно по результатам работы. Выплаты осуществляются в виде премий в соответствии с суммами согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности заместителей директора ОУ.
18. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются методическим советом школы, с учетом мнения первичной профсоюзной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя образовательной организации.
19. Премирование работников общеобразовательного учреждения осуществляется за фактически отработанное время (в феврале по результатам января и т.д.) в пределах установленного фонда оплаты труда. Процедура определения стимулирующей части

включает в себя следующие этапы:

- Руководители методических кафедр выдают ежемесячно своим подчиненным таблицы с перечнем критериев для премирования;
- Каждый сотрудник отмечает критерии, которые связаны с результативностью труда за определенный период;
- Руководители методических кафедр передают данные таблицы руководителю методического совета для определения объективных оснований премирования и предоставления окончательной информации в первичную профсоюзную организацию;
- Первичная профсоюзная организация совместно с методическим советом составляет протокол о премировании сотрудников;
- Руководитель ОУ согласно протоколу издает приказ о премировании сотрудников ОУ.

20. Кроме премий работникам общеобразовательного учреждения может быть оказана материальная помощь не более одного раза в год в пределах установленного фонда оплаты труда. Размер материальной помощи прописан в Коллективном договоре ОУ.

21. За качественное выполнение одноразовых поручений, за рамками должностных инструкций, по ходатайству председателя первичной профсоюзной организации или заместителей директора, сотрудникам может выплачиваться материальное вознаграждение при наличии свободных финансовых средств, в пределах установленного фонда оплаты труда.

22. Классным руководителям ежемесячно из стимулирующей части ФОТ выплачивается 1500 руб. за классный коллектив до 25 человек, дополнительно 100 руб. за каждого обучающегося свыше 25 человек.

2. Критерии оценки деятельности сотрудников образовательного учреждения, отражающие количественную и качественную оценку труда деятельности работников.

2.1. Критерии оценки профессиональной деятельности учителей (1балл – 300 руб.):

№	показатели	Критерии оценки	Максимальная сумма
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	✓ Реализация экскурсионных программ ✓ Реализация экспедиционных программ ✓ Реализация групповых и индивидуальных проектов обучающихся ✓ Реализация социальных и других проектов (коммунальный сбор, и др.)	2 балла. 1 сутки – 250 руб. 5 баллов 1 день – 3 балла
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	✓ участие в проведении фундаментальных и прикладных исследований; ✓ обеспечение проведения с	2 балла. 2 балла.

		обучающимися мероприятий в рамках исследований (в том числе международных сравнительных) качества образования (PISA, TIMMS, PIRLS, иных); ✓ участие в апробировании методик оценки качества; ✓ корректировка педагогической деятельности на основании проводимого мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	2 балла. 3 балла.
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	✓ по результатам муниципальных контрольно-тестовых мероприятий; ✓ по результатам внутришкольных контрольно-тестовых мероприятий; ✓ показатели успеваемости за учебный период; ✓ показатели качества знаний за учебный период (отношение обучающихся на «4» и «5» к общему количеству). ✓ выбор предмета обучающимися при сдаче ОГЭ; ✓ повышение количества участников олимпиад различного уровня по данному предмету; ✓ уменьшение неуд. результатов контрольных мероприятий муниципального и выше уровня по предмету в сравнении с предыдущим годом; ✓ повышение среднего балла итоговой аттестации по предмету.	3 балла. 2 балла. 2 балла. Рост – 2 балла. Более 20 чел.- 5б. От 1 до 5 чел. – 3б. Более 5 чел. – 5б. 3 балла Выше среднего по ГО – 4 балла.
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	для классных руководителей: ✓ организация еженедельного консультирования родителей (законных представителей); ✓ организация работы родительского комитета класса; ✓ организация участия родителей (законных представителей) в проведении спортивных, культурно-массовых, иных досуговых мероприятий в образовательном учреждении; ✓ проведение родительских собраний не реже 1 раза в учебный период; ✓ отсутствие обоснованных жалоб со	1 час – 1балл. 2 балла. 2 балла. 3 балла 2 балла

		стороны родителей (законных представителей) 1 раза в учебный период; ✓ Для учителей-предметников: ✓ организация еженедельного консультирования родителей (законных представителей); ✓ организация участия родителей (законных представителей) в защите проектов совместно с обучающимися; ✓ отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) в учебный период.	1 час – 1 балл 3 балла 2 балла
5.	Участие и результаты участия учеников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	✓ индивидуальное участие в федеральных, региональных олимпиадах; ✓ индивидуальное участие в муниципальных олимпиадах; ✓ призовые места за участие федеральных, региональных, муниципальных олимпиадах; ✓ призовые места за участие в массовых олимпиадах («Русский медвежонок», «Кенгуру» и т. п.) ✓ участие в выездных интеллектуальных олимпиадах (круглосуточное пребывание с детьми);	3 балла. 2 балла. Федеральный- 10б. Региональный- 5б. Муниципальный-3б. 3 балла. 3 балла за каждый день
6.	Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.)	✓ организация проведения коллективных педагогических проектов по преподаваемому предмету; ✓ участие в проведении коллективных педагогических проектов по преподаваемому предмету; ✓ организация проведения межпредметных коллективных педагогических проектов; ✓ участие в проведении межпредметных коллективных педагогических проектов. ✓ Наличие призового места по результатам участия в коллективных педагогических проектах	5 баллов. 3 балла. 5 баллов. 3 балла. 5 баллов.
7.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы, руководство предметными кафедрами	✓ проявление педагогом инициативы и ответственности при подготовке основной образовательной программы ✓ высокие результаты работы предметной кафедры	5 баллов.
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	✓ организация здоровьесберегающей воспитывающей среды, включая работу по проведению мероприятий, нацеленных на приобщение обучающихся к здоровому образу жизни.	В классе – 2 балла В ОУ – 3 балла В Муниципалитете – 5 баллов.

9.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	✓ подготовка методических подборок по изучаемым темам для оформления паспорта кабинета; ✓ организация повышения профессионального мастерства педагогических работников, обмен опытом работы, проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий работы с детьми.	3 балла. 5 баллов.
10.	Участие в реализации муниципальной оздоровительной программы.	✓ участие в работе лагерей с дневным пребыванием детей при образовательном учреждении. ✓ участие в работе загородных лагерей по инициативе администрации;	1 смена -5 баллов. 2 смена – 10 баллов 3 балла за каждый день
11.	Исполнительская дисциплина	✓ качественное ведение документации, своевременное предоставление запрашиваемых материалов один раз в учебный период; ✓ своевременное повышение квалификации один раз в 3 года; ✓ онлайн-обучение по производственной необходимости	5 баллов. 2 балла. 3 балла.
12.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	✓ проведение для родителей (законных представителей) информационно-просветительских мероприятий по повышению компетентности в вопросах возрастной психологии; ✓ подготовка информационных бюллетеней, методических рекомендаций по профилактике девиантного поведения детей; ✓ организация социально-правового сопровождения обучающихся из социально неблагополучных семей в образовательном процессе, в том числе с привлечением социальных педагогов, педагогов-психологов один раз в учебный период; ✓ организация и проведение индивидуальной профилактической работы с семьями обучающихся один раз в учебный период; ✓ создание условий для комфортного социально-психологического климата в коллективе обучающихся, способствующего мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке (уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся) один раз в полугодии; ✓ позитивная динамика индивидуальных достижений, обучающихся «группы риска» по окончанию учебного года с предоставлением индивидуального мониторинга.	1 час - 1 балл. 3 балла. 3 балла. 3 балла. 3 балла. 5 баллов.

13.	Соглашение между администрацией ГО В. Пышма , Управление образования ГО В. Пышма и организацией Профсоюза работников народного образования.	✓наполняемость класса до 25 человек; ✓за каждого ребенка свыше 25 человек	1500 руб. + 100 руб.
	итого		163 балла 48 900 руб.

2.2. Критерии оценки деятельности педагога-организатора, руководителей кружков и секций

№ п/п	Показатели	Максимальная сумма
1	Победители и призёры конкурсов детских общественных организаций и детского самоуправления: • муниципальный уровень • региональный уровень	900 руб.-3б. 1500 руб.- 5б.
2	Высокий уровень организации и проведения мероприятий, повышающих имидж школы у учащихся, родителей, общественности: • муниципальный уровень • региональный уровень	1500 руб.-5б. 3000 руб.-10б.
3	Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования	750 руб.-2,5б.
4	Участие в конкурсах инновационной деятельности. Наличие публикаций. • муниципальный уровень • региональный уровень	900 руб.-3б. 3000 руб.-10б.
5	Использование информационно-коммуникационных технологий в воспитательном процессе	750 руб.-2,5б.
6	Содействие развитию школьного самоуправления	900 руб.-3б.
7	Организация и проведение коммунарского сбора	4500 руб.-15б.
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины.(один раз в учебный период)	1500 руб.-5 б.
9.	Посещение городских мероприятий, не связанных с учебной деятельностью.	600 руб./мероп.2б.
	Итого:	52 балла 15 600 руб.

	Показатели	Максимальная сумма
1.	Оформления тематических выставок, проведение презентаций	10 баллов
2.	Стабильность и рост количества читателей	100% -10 баллов; 90 - 99% - 9 баллов; 80 - 89% - 8 баллов; 70 - 79% - 7 баллов; 60 - 69% - 6 баллов; 50 - 59% - 5 баллов; ≤ 50% - 4 балла;
3.	Организация работы библиотеки в качестве информационно-образовательного центра: -электронный мониторинг фондового потенциала, состояния фонда школьной библиотеки, учета обеспеченности	10 баллов
4.	Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства	федеральный уровень- 10 баллов Региональный уровень -5 баллов Муниципальный уровень -3 балла ОУ- 2 балла
5.	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	10 баллов – федеральный уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ.
6.	Наличие публикаций	10 баллов-федеральный уровень; 5 баллов - региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень.
7.	Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе	3 балла
8.	Результативность внеурочной деятельности, наличие победителей, призеров (достижения учащихся на конкурсах, смотрах, конференциях, проводимых в рамках	Федеральный: 10 баллов региональный: 5 баллов муниципальный: 3 балла За попадание в десятку – Федеральный: 8 баллов региональный: 3 балла

	библиотеки)	
9.	Наличие зафиксированных отзывов о работе библиотеки	3 балла
10.	Подготовка и выпуск электронных ресурсов	5 баллов

2.4. Критерии оценки деятельности заместителей руководителя

показатели	
1. Организация предпрофильной и профильной подготовки - на уровне ОУ - на уровне муниципалитета	1500 2000
2. Выполнение плана внутришкольного контроля	2000
3. Выполнение плана работы школы (по своему направлению)	1500
4. Высокий уровень проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся (итоговые контрольные, срезы знаний и т.д.)	2000
5. Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса	2000
6. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении ОУ (совет школы, методсовет, педагогический совет, органы ученического самоуправления)	2000
7. Отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны труда	1500
8. Высокий уровень организации и контроля экспертной, методической и инновационной работы в ОУ	2000
9. Сохранение контингента обучающихся	1500
10. Высокий уровень подготовка педагогических работников ОУ к аттестации	1500
11. Поддержание благоприятного психологического климата в ОУ	1000
12. Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ)	1000
Итого:	21 500 руб.

2.5. Критерии оценки деятельности уборщиков служебных помещений

показатели	Максимальная сумма
Качество проведения генеральных уборок	2000
Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	2000
Качественная уборка помещений	2000
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	2000

Работа за пределами нормы рабочего времени	4000
Оперативность принятия решений в нештатных ситуациях	2000
Косметический ремонт кабинетов	10000
Итог:	24 000 руб.

2.6. Критерии оценки деятельности документоведа, специалиста по кадрам, секретаря учебной части, диспетчера по расписанию, техника.

показатели	Максимальная сумма
Высокий уровень работы канцелярии и качественное оформление документации, служебных материалов, писем, запросов и др. согласно номенклатуре дел	2000
Соблюдение сроков исполнения документов	2000
Применение в работе новых компьютерных программ, современных технологий, компьютерной техники	2000
Высокое качество работы, наличие положительных отзывов	6000
Оперативность в устранении неполадок в компьютерной технике, компьютерных сетях	10 000
Создание банков данных, необходимых в работе ОУ	2 000
Итог:	24 000 руб.

2.7. Критерии оценки деятельности бухгалтера, главного бухгалтера, заместителя директора по АХЧ

показатели	Максимальная сумма
Систематизация бюджетного учета, учета оборудования	2000
Применение в работе новых компьютерных программ	2000
Ведение экономической работы	2000
Учет внебюджетной деятельности	2000
Систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности	2000
Отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов	2000
Отсутствие жалоб, высокий уровень исполнительской дисциплины	2000
Достоверность отчетности	2000
Качественное оформление документов, запросов, писем	2000
Соблюдение сроков исполнения документов	2000
Наличие собственных разработок по работе с документами	2000
Создание банков данных, необходимых в работе ОУ	2000
Итог:	24 000 руб.

2.8. Критерии оценки деятельности сторожа, дежурного по режиму, плотника, электромонтера, дворника, гардеробщика

показатели	Максимальная сумма
------------	-----------------------

Качественная уборка территории школы	2000
Своевременная информированность руководства о нештатных ситуациях	2000
Соблюдение пропускного режима	2000
Своевременная, без сбоев подача школьных звонков	2000
Отслеживание постороннего транспорта на территории школы	2000
Своевременное закрытие калиток и ворот	2000
Оперативность принятия решений в нештатных ситуациях	2000
Работа за пределами нормы рабочего времени	4000
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	2000
Итого:	20 000 руб.

2.9. Критерии оценки деятельности организатора детского питания:

показатели	Максимальная сумма
Качественное, своевременное накрытие столов для обучающихся первой и второй смены	1500
Своевременный прием заявок	1500
Отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся, сотрудников, отсутствие конфликтных ситуаций	1500
Качество проведения генеральных уборок	1500
Оперативность принятия решений в нештатных ситуациях	1500
Наличие благодарностей в книге отзывов	1500
Итого:	9 000 руб.

2.10. Критерии оценки деятельности руководителя школьного музея

№ п/п	Критерии оценки	баллы
1	Внедрение современных компьютерных технологий	2,5 балла
2	Достижения обучающихся на конкурсах, смотрах, конференциях: - участие в региональном туре - призер регионального тура - участие в муниципальном туре - призер муниципального тура - проведение школьного мероприятия - участие в школьном мероприятии	5 баллов 10 баллов 3 балла 5 баллов 2,5 балла 1,5 балла
3	Вовлечение обучающихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций	2,5 балла
4	Участие в профессиональных конкурсах Региональный уровень Муниципальный уровень	5 баллов 3 балла
5	Наличие публикаций	2 балла
6	Организация выставок	1,5 балла
7	Создание тематических стендов	1,5 балла
8	Высокий уровень трудовой дисциплины	2 балла
	итого	24,5 балла 7 350 руб.

2.11. Критерии оценки деятельности педагога – психолога

Наименование выплаты	Показатели	Размер выплаты
Владение современными образовательными технологиями и методиками, эффективность их применения	Презентация собственного профессионального опыта, разработка авторских программ, пособий;	3 балла
	- публикации статей (наличие собственных научных, методических и др. публикаций);	3 балла
	- подготовка и проведение тематических недель	2 балла
Участие в разработке и реализации адаптированных программ	- подготовка и проведение открытых занятий, мастер-классов, семинаров при реализации адаптированных программ;	3 балла
	- участие в конкурсах профессионального мастерства	3 балла
	Муниципальный уровень	5 баллов
	Региональный уровень	10 баллов
Исполнительская дисциплина	- качественное ведение школьной деловой документации, своевременная отчетность;	3 балла.
	- своевременное и эффективное выполнение особо важных, сложных и срочных работ при выполнении разовых работ	2 балла.
		3 балла.

2.12. Критерии оценки деятельности тренера – преподавателя, методиста ДЮСШ

№ п/п	показатели	Максимальная сумма
1	Результаты участия в соревнованиях	10 000
2	Взаимодействие с родителями	2 000
3	Исполнительская дисциплина	2 000
4	Повышение профессионального мастерства	2 000

2.13. Критерии оценки стимулирования за стаж работы в данном образовательном учреждении

Кол-во отработанных лет	Сумма в руб.
От 2 до 4 лет и 11 месяцев	300 руб.
От 5 до 9 лет и 11 месяцев	500 руб.
От 10 лет до 19 лет и 11 месяцев	700 руб.
20 лет и более	1000 руб.

2.14. Критерии оценки стимулирования работников, награжденных по результатам работы ведомственными грамотами:

Уровень награды	Кол-во баллов (сумма)
Грамота директора образовательного учреждения	3б. – 900 руб.
Почетная грамота начальника МКУ «Управление образования городского округа Верхняя Пышма»	5б. – 1500 руб.
✓ Почетная грамота Думы городского округа Верхняя Пышма ✓ Почетная грамота городского округа Верхняя Пышма ✓ Благодарственное письмо городского округа Верхняя Пышма ✓ Благодарственное письмо Думы городского округа Верхняя Пышма ✓ Почетная грамота Губернатора Свердловской области ✓ Благодарственное письмо Губернатора Свердловской области ✓ Почетный диплом Губернатора Свердловской области	7б. – 2100 руб.
Почетная грамота МО и МПСО; ✓ Почетный знак Законодательного собрания Свердловской области; ✓ Благодарственное письмо Законодательного собрания Свердловской области; ✓ Почетный знак «Малый серебряный знак Законодательного собрания Свердловской области»; ✓ Почетный знак «Золотой знак Законодательного собрания Свердловской области»; Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации; Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации	10б. – 3000 руб.

✓ Медаль Л.С. Выготского; ✓ Почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования»; ✓ Нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» ✓ Ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения», дающий право на присвоение звания «Ветеран труда».	156. – 4500 руб.
---	------------------

14. Положение принято с учетом мнения первичной профсоюзной организации МАОУ «СОШ №22» (протокол №1 от 28.08.2020г)

Приложение № 4
Утверждено
приказом от 04.05.2023г. № 102

**Порядок
выплаты материальной помощи сотрудникам
муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 22
с углубленным изучением отдельных предметов»**

I. Общие положения

1. Материальная помощь — это деньги, которые выплачивает работодатель своим работникам при наступлении определенных событий.
2. Материальная помощь не входит в систему оплаты труда по ст. 135 Трудового кодекса РФ, то есть ее не дают за перевыполнение плана или вредные условия труда.
3. Материальная помощь — выплата социального характера, она предназначена для участия в хороших и поддержки работников в плохих жизненных событиях.
4. В Трудовом кодексе РФ и других законах нет норм, которые бы обязывали работодателя выплачивать материальную помощь, он делает это по собственному волеизъявлению. Поэтому требовать выплаты, если такая обязанность работодателя не установлена локальными документами, работник не может.

II. Случаи выплаты материальной помощи

5. Работодатель оказывает материальную помощь работникам ОУ в следующих случаях:
 - 5.1. Материальное вознаграждение выплачивается:
 - на юбилейные даты рождения (50, 55, 60, 65 лет) – единовременное вознаграждение в размере до 5 тысяч рублей;
 - при достижении пенсионного возраста – единовременное пособие в размере до 10 тысяч

рублей;

- вступление работника в брак – единовременная выплата до 3 тысяч рублей;
- рождение ребенка в семье сотрудника – единовременная выплата до 3 тысяч рублей.

5.2. Материальная помощь выплачивается:

- в случае длительного лечения (операции) сотрудника или его детей – от 5-и до 10-ти тысяч при наличии подтверждающих документов;
- в случае смерти близких родственников (отец, мать, сын, дочь, муж, жена) – до 20 тысяч рублей при наличии подтверждающих документов, документов, подтверждающих степень родства;
- в случае стихийных бедствий, краж – до 10 тысяч рублей при наличии подтверждающих документов.

III. Процедура выплаты материальной помощи

6. Работник обращается в первичную профсоюзную организацию с соответствующим заявлением, предоставляя документ, доказывающий факт события: копия свидетельства о браке, о рождении ребенка, о смерти близкого родственника. Документ, подтверждающий дорогостоящее лечение сотрудника или его ребенка.

7. На основании полученного заявления председатель первичной профсоюзной организации пишет ходатайство на имя директора об оказании материальной помощи или выплате материального вознаграждения.

8. Директор на основании ходатайства издает приказ, где указывает сумму и срок выплаты.

9. Бухгалтерия проводит эту операцию на основании приказа директора.

10. Порядок выплаты материальной помощи сотрудникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 22 с углубленным изучением отдельных предметов» разработан с учетом мнения первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

Приложение № 5
Утверждено
приказом от 04.05.2023г. № 99

Порядок

предоставления педагогическим работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №22 с углубленным изучением отдельных предметов», осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года

1. Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года устанавливает правила и условия предоставления педагогическим работникам

образовательного учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (далее соответственно - длительный отпуск, организация, Порядок).

2. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 21.02.2022г. N 225 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 33, ст. 4381) (далее соответственно - педагогические работники, Номенклатура), имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.
3. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается образовательным учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со [статьей 66.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.
4. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:
 - Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;
 - Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);
 - Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.
5. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных образовательным учреждением от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом образовательного учреждения.
7. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).
8. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).
9. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.
10. Данный порядок составлен с учетом мнения первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

Приложение № 6
Утверждено
приказом от 04.05.2023г. № 101

Положение

**о порядке формирования и использования средств от деятельности,
приносящей доход муниципального автономного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа №22 с углубленным
изучением отдельных предметов»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений», Гражданским кодексом РФ, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Законом Российской Федерации «О защите прав потребителей», Законом «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», Постановлением Правительства РФ 16.07.2020 N 1050 и иными нормативными актами Российской Федерации.
2. Настоящее Положение имеет своей целью регламентировать финансовые механизмы и взаимоотношения, возникающие в образовательном учреждении при использовании средств, полученных от приносящей доход деятельности, а также утвердить порядок использования финансовых средств внутри образовательного учреждения для осуществления основной и оперативно-хозяйственной деятельности.

3. Под приносящей доходы деятельностью в настоящем Положении понимается экономическая, финансовая деятельность образовательного учреждения, по разработке и реализации экономических проектов, не связанных с финансовым обеспечением образовательной деятельности учреждения его учредителем. Приносящая доход деятельность может осуществляться образовательным учреждением постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых оно создано, соответствует указанным целями не противоречит федеральным законам.
4. Доходы (внебюджетные средства) – денежные и иные материальные средства юридических или физических лиц, в том числе родителей (законных представителей) обучающихся, переданные образовательному учреждению на основе добровольного волеизъявления или по договорам возмездного оказания услуг и другим гражданско-правовым договорам в соответствии с законодательством Российской Федерации.
5. Перечень платных услуг, в том числе дополнительных платных образовательных услуг, оказываемых образовательным учреждением, и порядок их предоставления определяется Уставом образовательного учреждения и настоящим Положением.

II. Источники доходов

6. К источникам доходов и видам экономической и финансовой деятельности образовательного учреждения, указанной в п. 1.3. настоящего Положения, относятся:
 - добровольные пожертвования, целевые взносы юридических и (или) физических лиц, в том числе родителей (законных представителей) обучающихся, иностранных граждан и (или) иностранных юридических лиц;
 - оказание платных дополнительных услуг, в том числе платных дополнительных образовательных услуг;
 - оказание посреднических услуг;
 - выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ и оказание услуг по договорам (государственным контрактам), по грантам на проведение научно-исследовательских работ;
 - средства, поступающие от арендаторов(субарендаторов) на возмещение эксплуатационных, коммунальных и других административно-хозяйственных услуг.
7. Доход от добровольных пожертвований и целевых взносов может включать в себя:
 - доход в виде добровольных взносов от физических и юридических лиц;
 - добровольные пожертвования (благотворительность) физических и юридических лиц;
 - доход в виде целевых средств на развитие материально-технической базы;
 - доход в виде целевых средств предприятий и организаций на проведение учебно-производственной и ознакомительной практики студентов;
 - доход от прочих целевых поступлений.
8. Платные дополнительные услуги реализуются образовательным учреждением при наличии лицензии на ее осуществление. Платные образовательные услуги реализуются в соответствии с положением от 04.05.2023г. № 100.
9. Доход от добровольных пожертвований (благотворительности) физических и юридических лиц реализуется в соответствии с положением от 24.09.2020г. № 154.
10. Доходы от ведения приносящей доход иных внебюджетных операций, непосредственно не связанных с собственным производством предусмотренных уставом

продукции, работ, услуг и с их реализацией могут включать в себя следующие виды доходов:

- доход от возмещения убытков за утеранные книги и журналы (библиотека);
- доход, поступающий в виде возврата излишне уплаченных налогов;
- доход, поступающий в виде штрафов и пеней за несвоевременное и некачественное исполнение работ, услуг;
- доход от прочих единовременных поступлений.

III. Основные направления, порядок и условия расходования доходов (внебюджетных средств) полученных от приносящей доход деятельности

11. Доходы (средства), полученные образовательным учреждением от приносящей доход деятельности, являются дополнительным источником бюджетного финансирования их расходов.
12. Денежные средства, полученные от приносящей доход деятельности, могут расходоваться по следующим направлениям:
 - на оплату труда и начисления на фонд оплаты труда;
 - на закупку материалов (строительные, текстильные и т.д.);
 - на укрепление материально-технической базы по направлениям:
 - на канцелярские и хозяйственные расходы;
 - на приобретение, содержание и текущий ремонт основных средств и пр.;
 - на приобретение сувениров, подарков;
 - на поощрение обучающихся;
 - на проведение мероприятий и праздников;
 - на расходы по повышению квалификации работников;
 - на приобретение методической и учебной литературы;
 - на оплату коммунальных услуг и услуг связи, печатных услуг, услуг нотариуса, услуг по найму транспорта, услуг по организации концертной деятельности и прочих услуг.
13. Имущество, приобретенное за счет средств(доходов), полученных от приносящей доход деятельности, поступает в самостоятельное распоряжение образовательного учреждения и подлежит обособленному учету.
14. Образовательное учреждение самостоятельно определяет направления и порядок использования своих средств, в т. ч. их долю, направляемую на оплату труда, стимулирование (поощрение), материальную помощь работников, а также создание внебюджетных фондов организационного, учебного, научного и материально-технического развития.
15. Порядок расходования доходов (средств), полученных образовательным учреждением от приносящей доход деятельности, осуществляется в соответствии с установленными настоящим Положением приоритетами в следующей очередности:
 - выплата из внебюджетных источников заработной платы трудовому коллективу за осуществление и организацию ими учебного процесса в рамках дополнительного и целевого набора, а также иной внебюджетной деятельности;

- обеспечение хозяйственной деятельности образовательного учреждения, в том числе возмещение расходов по содержанию имущества;
 - обеспечение образовательного процесса;
 - улучшение материально-технического обеспечения учебного процесса, развитие образовательного учреждения;
 - содержание обучающихся и воспитанников образовательного учреждения (питание, мягкий инвентарь, посуда, игрушки, канцелярские принадлежности, мебель и т.д.)
 - иные расходы, связанные с деятельностью образовательного учреждения не обеспеченные бюджетными ассигнованиями.
16. Основным документом, определяющим распределение доходов (средств), полученных образовательным учреждением от приносящей доход деятельности, по статьям расходов, является смета.
17. Образовательное учреждение самостоятельно разрабатывает и утверждает смету доходов и расходов по приносящей доход деятельности (смету внебюджетных средств). Смета доходов и расходов по приносящей доход деятельности разрабатывается, рассматривается и утверждается директором образовательного учреждения, совместно с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.
18. Образовательное учреждение осуществляет расходование средств приносящей доход деятельности согласно утвержденной сметы доходов и расходов в пределах фактически поступивших средств.

IV. Порядок и условия расходования отдельных видов доходов (внебюджетных средств) полученных от приносящей доход деятельности

19. Добровольные пожертвования, целевые взносы юридических и (или) физических лиц, в том числе родителей (законных представителей) обучающихся, иностранных граждан и (или) иностранных юридических лиц расходуются образовательным учреждением на уставные цели. Указанные пожертвования и взносы могут расходоваться на приобретение:
- книг и учебно-методических пособий;
 - технических средств обучения;
 - мебели, инструментов и оборудования;
 - канцтоваров и хозяйственных материалов;
 - материалов для занятий;
 - наглядных пособий;
 - средств дезинфекции;
 - подписных изданий;
 - на создание интерьеров, эстетического оформления центра;
 - благоустройство территории;
 - поощрение обучающихся;
 - содержание и обслуживание множительной техники;
 - обеспечение досуговых мероприятий с обучающимися;

- иные цели, указанные лицом, осуществляющим пожертвование или взнос. В случае если цель вносителем пожертвования или взноса не определена, решение о расходовании денежных средств принимается директором образовательного учреждения, совместно с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

20. Доходы (средства), полученные образовательным учреждением от оказания дополнительных платных услуги из иных источников (за исключением доходов указанных в 19 Положения), распределяются следующим образом:

- на выплату заработной платы (включая надбавки, доплаты и стимулирующие выплаты)с начислениями—не менее 50%, в том числе:

- работникам, непосредственно участвующим в оказании платных дополнительных услуги иной приносящей доход деятельности – не менее 60% от общей суммы средств, направляемых на выплату заработной платы (включая надбавки, доплаты и стимулирующие выплаты);
- работникам, оказывающим содействие (непосредственно не занятым) в оказании платных услуг и иной приносящей доход деятельности -не более 40% от общей суммы средств, направляемых на выплату заработной платы(включая надбавки, доплаты и стимулирующие выплаты).

- на оплату коммунальных услуг – не более 10%;

- на функционирование и развитие материальной базы – не более 10%;

- на повышение квалификации работников – не более 10%;

- на оказание материальной помощи работникам – не более 10%;

- на другие цели по направлениям, перечисленным в п.19 настоящего Положения.

21. Конкретный размер денежных средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемый на выплату работникам заработной платы (включая надбавки, доплаты и стимулирующие выплаты), порядок распределения данных средств среди подразделений образовательного учреждения (отделов, кабинетов, отдельных работников и т.д.) определяется согласно сметы доходов и расходов утвержденной директором образовательного учреждения, совместно с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

22. Во всех случаях выплаты работникам (надбавки, доплаты, стимулирующие выплаты) за счет доходов (средств), полученных образовательным учреждением от приносящей доход деятельности, осуществляются одновременно с выплатой заработной платы.

23. Оплата счетов, выплата заработной платы подразделения образовательного учреждения из средств, полученных от приносящей доход деятельности, производится в порядке, принятом в образовательном учреждении.

24. Образовательное учреждение в лице директора распоряжается доходами в пределах утвержденных смет и несет ответственность за эффективное использование средств.

V. Контроль и ответственность

25. Контроль за соблюдением дисциплины цен, за правильностью исполнения утвержденных смет доходов и расходов, использования средств от платных услуг возлагается на образовательное учреждение в лице его директора.

26. Ответственность за организацию платных дополнительных услуг, за соблюдение дисциплины цен при оказании платных дополнительных услуг, выполнение

- законодательства о защите прав потребителей, правильность учета платных дополнительных услуг возлагается непосредственно на учреждение в лице его руководителя.
27. Общественный контроль выполнения смет доходов и расходов внебюджетных средств образовательного учреждения осуществляется профсоюзной организацией учреждения.

Приложение № 7
Утверждено
приказом от 04.05.2023г. № 98

Положение

о распределении педагогической нагрузки работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №22 с углубленным изучением отдельных предметов»

I. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в РФ», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогических работников за ставку заработной платы) и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников оговариваемой в трудовом договоре»
2. Настоящее положение утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.
3. Настоящее положение распространяется на работодателя и на всех работников образовательного учреждения, занимающих педагогические должности в соответствии со штатным расписанием.

II. Порядок определения педагогической нагрузки

4. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.
5. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.
6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

7. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с образовательным учреждением, осуществляющим образовательную деятельность.
8. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).
9. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне), не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон) за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).
10. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.
11. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

III. Определение учебной нагрузки учителей и преподавателей, для которых норма часов преподавательской работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, основания ее изменения

12. Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.
13. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:
1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.
14. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах. Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов,

групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

15. При возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

16. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.
17. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования и учебной (тренировочной) нагрузки тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, а также ее изменение осуществляются с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ в области искусств, физической культуры и спорта, программ спортивной подготовки в соответствии с пунктами 4,5, настоящего Порядка.

IV. Особенности

определения учебной нагрузки педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также лицам, замещающим должности педагогических работников на определенный срок, по совместительству либо выполняющим иную работу наряду с работой, определенной трудовым договором

18. Определение учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с главами I - III настоящего положения соответственно и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.
19. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.
20. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.
21. Положение о распределении педагогической нагрузки работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №22 с углубленным изучением отдельных предметов» разработано с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Прошито, пронумеровано

26 (всего 26 листов)

Директор: И.А.Натарова

« 27. » 06 20 13 г

