



Директор МАОУСШ с. Левоча
Е.И. Макарова
«27» января 2023 года

Председатель первичной
профсоюзной организации
учреждения
А.В. Макаров
«27» января 2023 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа с. Левоча» на 2023-2026 г.г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду: в отделе труда Администрации Хвойнинского муниципального округа
Главный служащий отдела труда Витренко И.Н. _____
Регистрационный № _____ от _____ 2023 года.

М.П.

с. Левоча

1. Общие положения:

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа с. Левоча» (далее МАОУСШ с. Левоча), на улучшение социально-экономической защиты работников. Коллективный договор (далее КД) основывается на действующих нормах: Закон субъекта РФ о социальном партнёрстве – Областной закон от 30.04.2013 г. № 24-ОЗ «О социальном партнёрстве в сфере труда Новгородской области», региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений, Региональное соглашение между Союзом организаций профсоюзов «Новгородская областная Федерация профсоюзов», Региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Новгородской области» и Правительством Новгородской области, Территориальное соглашение между Администрацией Хвойнинского муниципального района, Координационным Советом профсоюзов Хвойнинского района, Координационным Советом по развитию малого и среднего предпринимательства

1.1 Сторонами договора являются : работодатель МАОУСШ с. Левоча, представленный в лице директора Макаровой Елены Игоревны , именуемый далее «Работодатель», и работники МАОУСШ с. Левоча представленные первичной профсоюзной организацией Новгородской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице ее выборного органа - Профсоюзного комитета.

1.2 Действие настоящего КД распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор по совместительству.

1.3 Стороны договорились, что текст КД должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.4 КД обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных споров.

1.5 КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования МАОУСШ с. Левоча , расторжение трудового договора с руководителем.

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

При смене формы собственности учреждения КД сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. В течение срока действия КД стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к КД. Являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива МАОУСШ с. Левоча.

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

1.8. В целях социального партнерства стороны признали необходимым – настоящий КД устанавливает для работников МАОУСШ с. Левоча условия труда, социальные льготы и гарантии, связанные с территориальными особенностями, в соответствии с действующим законодательством РФ, Новгородской области, нормативно-правовыми актами и не может ухудшать положение работников. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений КД решаются сторонами.

1.9 Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 31.12.2025 г.

1.10 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора.
- другие формы.

1.11 Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения КД на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

1.12 Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий КД.

2. Трудовой договор.

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим КД.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу в

трех экземплярах.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5 Объем педагогической нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения общего собрания коллектива. Верхний предел педагогической нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объем педагогической нагрузки педагогического работника оговариваются в трудовом договоре, и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Педагогическая нагрузка на новый учебный год воспитателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения общего собрания. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и педагогической нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их педагогической нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении воспитателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, педагогической нагрузки на новый учебный год, как правило, объем ее сохраняется на весь учебный год, за исключением случаев изменения тарификации и сокращения групп. Объем педагогической нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия воспитателя.

2.7. Преподавательская работа, лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а так же педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятия, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если воспитатели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Педагогическая нагрузка воспитателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих

основаниях и передается на этот период для выполнения другими воспитателями.

Педагогическая нагрузка на выходные и нерабочие дни не планируется.

2.9. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме, не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

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

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.2. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором МАОУСШ с Левоча. Согласно ч.1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в т.ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты;

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
 - компенсацию за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
 - условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижный, разъездной, в пути, другой);
 - условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
 - другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.8. Совет МАОУСШ с. Левоча и профком осуществляют общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий трудового договора.

3. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд учреждения.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и

половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящего пункта;

-имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящего пункта; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

-лица из числа указанных в абзаце третьем части второй настоящего пункта, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

3.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации определяет формы подготовки дополнительному профессиональному образованию работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональное обучение, в том числе повышение квалификации работников учреждения.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по

ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией не реже 1 раза в пять лет.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять работников о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 81 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случаях массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждений инвалидов.

При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.4. Стороны договорились, что:

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

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

- К лицам, находящимся на иждивении работника, относятся нетрудоспособные члены семьи, которыми признаются: дети, братья, сестры и внуки умершего кормильца, не достигшие возраста 18 лет, а также дети, братья, сестры и внуки умершего кормильца, обучающиеся по очной форме в образовательных учреждениях всех типов и видов независимо от их организационно-правовой формы, в т.ч. в иностранных образовательных учреждениях, расположенных за пределами территории РФ, если направление на обучение произведено в соответствии с международными договорами РФ, за исключением образовательных учреждений дополнительного образования, до окончания ими такого обучения, но не дольше чем до достижения ими возраста 23 лет или дети, братья, сестры и внуки умершего кормильца старше этого возраста, если они до достижения возраста 18 лет стали инвалидами. При этом братья, сестры и внуки умершего кормильца признаются нетрудоспособными членами семьи при условии, что они не имеют трудоспособных родителей;

- лица имеющие детей до 3 лет;

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

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

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

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется законодательством Российской Федерации и области в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 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».

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемые работодателем с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2.. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России, утвержденным 11 мая 2016 года № 536 «Об

утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», предусматривая в них в том числе:

а) порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;

б) порядок и условия осуществления педагогической деятельности в организациях с круглосуточным пребыванием детей применительно к порядку и условиям, установленным при вахтовом методе (в том числе в период карантина, чрезвычайных ситуаций, в том числе санитарно-эпидемиологических);

в) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации; - предоставлять работникам учреждения в дни прохождения вакцинации и ревакцинации против новой коронавирусной инфекции (независимо от количества компонентов) два оплачиваемых дополнительных дня отдыха на основании их личных заявлений (Рекомендации работодателям по представлению работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, двух оплачиваемых дополнительных дней отдыха», утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 октября 2021 года, протокол №9)

г) освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

д) условия реализации права педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом как непосредственно в образовательной организации, так и за ее пределами;

е) условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

ж) возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, от обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях: по соглашению между работником и работодателем; по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Составление графиков выхода на работу осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени работников. Воспитателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Работа в выходные и праздничные не рабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. Согласно ст.99 ТК РФ, не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по

письменному распоряжению распорядка с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.8. Во время срывов работы МАОУСШ с. Левоча (отсутствие детей по каким – либо причинам: нет электричества, воды, ремонтные работы и т. д.) является рабочим временем всех работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего его педагогическую нагрузку.

В это время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, санитарные уборки и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.9. Очередность предоставления работникам оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в порядке установленным ст.123 ТК РФ не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях предусмотренных ст. 124 – 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающего 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.10 На основании ст. 262.2. ТК РФ работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.11. Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

-занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

-с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем (Приложение к коллективному договору № 5). Продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем должен быть не менее трех календарных дней

-при рождении ребенка в семье или усыновлении – 3 рабочих дня;

- для проводов детей в армию, устройство детей в учебное заведение- 2 рабочих дня;

-в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;

-на похороны близких родственников – 3 рабочих дня;

-матери (отцу), направляющим детей –школьников в 1 класс- 1 рабочий день.

- при отсутствии больничного листа в течении календарного года- 2 рабочих дня.

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации- 5 рабочих дней.

- членам выборного органа первичной профсоюзной организации- 1 рабочий день.

5.12. Работникам предоставляется время в течение рабочего дня в связи с прохождением периодических медицинских осмотров, диспансеризации (1 рабочий день – 1 раз в год, лицам предпенсионного возраста- 2 рабочих дня 1 раз в год), беременным женщинам для прохождения медицинских обследований.

5.13. При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.14. Работодатель обязуется:

Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

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

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

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

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

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

5.15. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы дополнительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных в Уставе МАОУСШ с. Левоча, ст.335 ТК РФ.

5.16. Работодатель обязан предоставить учебный отпуск сотрудникам, которые совмещают работу с получением:

- высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, а также поступающим на обучение по указанным образовательным программам (ст. 173 ТК РФ);
- высшего образования — подготовки кадров высшей квалификации (ст. 173.1 ТК РФ);
- среднего профессионального образования, а также поступающим на обучение по данному виду образования (ст. 174 ТК РФ);
- основного общего образования или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения (ст. 176 ТК РФ).

5.17 Работодатель обязуется предоставлять работникам учреждения в дни прохождения вакцинации и ревакцинации против новой коронавирусной инфекции (независимо от количества компонентов) два оплачиваемых дополнительных дня отдыха на основании их личных заявлений (Рекомендации работодателям по представлению работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, двух оплачиваемых дополнительных дней отдыха», утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 октября 2021 года, протокол №9)

5.18. Совет МАОУСШ с. Левоча, выборный орган первичной профсоюзной организации:

Принимает участие в разработке локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.

Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам Представляет и защищает трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

6. Оплата и нормирование труда.

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету образования Администрации Хвойнинского муниципального округа.

6.2. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера и система премирования, устанавливаются Положением об оплате труда работников МАОУСШ с. Левоча

6.5. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца, в день установленного правилами внутреннего трудового распорядка. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа каждого месяца. Согласно ст. 136 ТК РФ при совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем, выплата производится накануне.

6.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

-при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

-при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

6.7. При наступлении у работников права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размеров ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.8. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется воспитателю установлением доплаты по нормативу.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

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

6.11 Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязательств.

6.12 Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

- при изменении законодательства по оплате труда;

- при изменении тарифной ставки и др. случаи.

6.13 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации определить до 250 процент(ов) из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера образовательной организации.

6.14 Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

6.15 В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.16 Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов, групп.

7. Социальные гарантии и льготы

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского

страхования РФ.

7.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

7.2.4. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка на основании приказа директора в размере базового оклада.

7.2.5. Денежное вознаграждение выплачивается в связи с юбилеями, выслугой лет (в данном учреждении) на основании приказа директора в размере базового оклада. Юбилейными датами считаются:

1) выслуга лет- 25,30,35,40,45 лет;

2) юбилейные дни рождения- 50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие.

Выплата денежных вознаграждений в целях поощрения работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда организации.

7.2.6. Работники организации могут быть представлены в установленном порядке к награждению грамотами, благодарственными письмами и другими наградами.

8. Охрана труда и здоровья

8. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работодатель обязуется:

8.1 ежегодно разрабатывать план мероприятий по охране труда; проводить специальную оценку условий труда для определения безопасности их эксплуатации и соответствия требованиям санитарно-гигиенических норм, обеспечить здоровые и безопасные условия труда работникам, обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие установленным правилам по охране труда, санитарным правилам и нормам

8.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

8.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

8.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

- 8.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.
- 8.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
- 8.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.
- 8.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
- 8.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.
- 8.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ). Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30.12.1997 № 69 в ред. Постановления Минтруда РФ от 17.12.2001 №85.
- 8.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка с оплатой проведения таких осмотров за счет МАОУСШ с. Левоча, комплектовать в обязательном порядке аптечки для оказания первой медицинской помощи и обеспечивать их нахождение в общедоступных для работников местах
- 8.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 8.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.17 Оказывать содействие в приобретении путевок в санатории и дома отдыха для поправки здоровья работников
- 6.18. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране

труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.2. Работники обязуются:

8.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права

работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.3.4. Предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, возможность создания страницы ППО на официальном сайте образовательной организации;

9.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности средства связи и оргтехники;

9.3.6. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.3.7. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

9.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

9.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

9.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

9.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

9.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

9.13. Члены профсоюза имеют право на:

- бесплатные юридические консультации и помощь по социально-трудовым

вопросам;

- повышения знаний через систему профсоюзного образования и получения информации через его печатные издания;
- участия в культурных и спортивных мероприятиях профсоюза;
- получение материальной помощи из средств профсоюза;
- участие в профсоюзном кредитном потребительском кооперативе «Учитель»;
- возможность быть клиентом АО НПФ «САФМАР»;
- получение профсоюзных наград и поощрений (в т.ч. грамота и Благодарность Председателя НОФП, дающая право на получение звания «Ветеран труда»);
- скидка при санаторно-курортном лечении в г. Старая Русса - 30%;
- скидки при санаторно-курортном лечении в Псковской области (санатории «Хилово», «Череха», «Голубые озера») –до 50 %;
- приобретение по льготным ценам путёвок для членов профсоюза и их семей через Санаторно-Курортное Объединение «Федерация Независимых Профсоюзов России «Профкурорт»;
- скидки при посещении бассейна АНО «Новгородский областной Дворец Спорта «Химик»».20%;
- получение скидок при посещении стоматологической клиники «Профстом» -от 5 до 25%;
- получение скидок на приобретение различных товаров и услуг в организациях партнерах проекта «Социальная карта члена профсоюза «Профсоюзный ПЛЮС»;
- получение скидок при обращении в Центр труда и исследований, который занимается специальной оценкой рабочих мест по условиям труда, обучением по охране труда.

10. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

- 10.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.
- 10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 10.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 10.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
- 10.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- 10.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 10.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.
- 10.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.
- 10.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

11. Молодежная политика

11.1 Молодыми работниками считаются лица в возрасте до 35 лет. Молодыми специалистами считаются лица в возрасте до 30 лет, закончившие с отрывом от производства полный курс обучения в высших учебных заведениях и поступившие на работу в организацию по профилю полученной специальности в течение трех месяцев непосредственно после окончания учебного заведения (первое образование). Статус молодого специалиста исчисляется тремя годами с момента заключения трудового договора с работодателем.

В течение трёх лет с момента заключения трудового договора не увольнять молодого специалиста по причинам, связанным с сокращением штата или численности работников.

11.2. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочих смен, гибкие (скользящие) графики работы и т.п.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность с оплатой за фактически отработанное время.

11.3. Работодатель и выборный орган профсоюзной организации признают работу с молодежью одним из приоритетных направлений в своей деятельности.

11.4. План работы с молодежью утверждается ежегодно приказом Работодателя и

выборным органом профсоюзной организации.

11.5. В рамках реализации молодежной политики в организации Работодатель и Профсоюзная организация обязуются:

- содействовать деятельности молодежи в повышении эффективности работы МАОУСШ с. Левоча;
- содействовать формированию корпоративного духа у молодежи;
- создавать условия для скорейшей адаптации молодых работников и принимать меры по их закреплению в коллективах;
- создавать условия для развития технического и инновационного потенциала;
- содействовать повышению квалификации и карьерному росту;
- содействовать созданию условий для организации здорового образа жизни и организации культурно-массовой работы.

11.6. Материальное и нематериальное стимулирование молодых работников МАОУСШ с. Левоча осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденным приказом Работодателя с учетом мотивированного мнения профсоюза.

Работодатель обязуется выплачивать единовременные выплаты поступающим на работу впервые выпускникам учебных заведений:

- высшего профессионального образования – не менее 2000 руб;
- среднего профессионального образования — не менее 1000 руб;
- начального профессионального образования – не менее 500 руб.

11.7. Профком обязуется:

- содействовать разработке и реализации плана работ с молодежью МАОУСШ с. Левоча;
- включать в состав Профкома молодых специалистов, являющихся членами профсоюза.

11.8. Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организацией организуют наставничество в организации и предусматривают меры для стимулирования наставников.

11.8. Первичная профсоюзная организация вносит работодателю предложения по реализации и улучшению молодежной политики МАОУСШ с. Левоча.

11.9. Стороны совместно ежегодно проводят семинары-практикумы молодых

специалистов, конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов, конкурсы молодых педагогических работников по актуальным проблемам деятельности МАОУСШ с. Левоча.

11.10. Стороны совместно организуют и проводят спортивно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

11.11. Стороны обязуются способствовать адаптации молодых специалистов в МАОУСШ с. Левоча, организации рабочих мест и производственного быта, проводить конкурсы профессионального мастерства «Лучший молодой работник» и «Лучший молодой специалист». Предусматривать в положениях о конкурсах присвоение победителям конкурсов выплату денежных премий и иных стимулирующих выплат, развивать институт наставничества, работодатель обязуется выплачивать наставнику доплату в размере не менее 20 процентов от оклада (ставки) за одного молодого специалиста .

12. Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.

Стороны договорились:

12.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

12.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

12.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

12.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

Приложения к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка, приложение №1.
2. Положение об оплате труда работников учреждения, приложение №2.
3. План мероприятий по охране труда, приложение №3.
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами, приложение №4.
5. Работники с ненормированным рабочим днём, имеющие право на дополнительный отпуск, приложение №5.

6. Список работников, должностей МАОУСШ с. Левоча, занятых на работах с вредными условиями труда, дающих право на % надбавку, приложение №6.

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации



_____ Е.И. Макарова
(подпись, Ф.И.О.)



«27» января 2023 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации


_____ А.В. Макаров
(подпись, Ф.И.О.)

«27» января 2023 г.

Утверждено

приказом по основной деятельности
от 14.01.2022 № 10**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников МАОУСШ с. Левоча

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МАОУСШ с. Левоча, разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 N 699-ОЗ "О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области", постановлением Администрации Хвойнинского муниципального района от 03.04.2014 N 228 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Хвойнинского района", Примерным положением об оплате труда работников муниципальных организаций в сфере образования, находящихся в ведении комитета образования Администрации Хвойнинского муниципального района утвержденным приказом Администрации Хвойнинского муниципального района от 26.12.2017 №251

1.2. Система оплаты труда работников организации, которая включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором либо соглашением между профсоюзной организацией и руководителем, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, законами и нормативными правовыми актами Новгородской области и органов местного самоуправления Хвойнинского муниципального округа и Примерным положением.

1.3. Месячная заработная плата работников организации, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.4. Зарплата работников организации предельными размерами не ограничивается.

14.1. Индексация заработной платы работников производится в соответствии со статьей 134 ТК РФ в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Коэффициент индексации заработной платы определяется Правительством Российской Федерации.

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

1.6. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема субсидий поступающих в установленном порядке в организацию из муниципального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Условия оплаты труда, руководителя организации, рассматриваются созданной в комитете образования Администрации Хвойнинского муниципального округа (далее комитет) комиссией по вопросам оплаты труда руководителя организации (далее комиссия комитета).

Состав и порядок деятельности комиссии комитета утверждается приказом комитета образования Администрации Хвойнинского муниципального округа (далее приказ комитета).

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные данным Положением и локальным нормативным актом организации для работников организации, рассматриваются созданной в организации комиссией по вопросам оплаты труда работников организации (далее комиссия организации).

Состав и порядок деятельности комиссии организации утверждается приказом директора МАОУСШ с. Левоча.

2. Оплата труда заместителя руководителя организации

2.1. Заработная плата заместителя руководителя организации состоит из:
должностного оклада;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для заместителей организации конкретизируется трудовым договором.

Решение об установлении должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается:

в отношении заместителя руководителя организации – руководителем организации на основании решения комиссии организации и оформляется приказом организации.

2.2. Должностной оклад

Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается в размере 90 процентов должностного оклада руководителя организации.

2.3. Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Для заместителя руководителя организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.3.2. Выплаты, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента

должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

2.3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных осуществляются:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере не более 50 процентов должностного оклада;

за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию заместителя руководителя организации, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

2.4.1. Заместителю руководителя организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат заместителю руководителя организации устанавливаются в процентах к должностному окладу.

2.4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии с критериями оценки их деятельности:

в отношении заместителя руководителя организации разработанными Положением об оплате труда МАОУСШ с. Левоча, по форме перечня показателей оценки эффективности деятельности работников организации и критериев оценки эффективности их деятельности, согласно приложению № 1 к данному Положению.

2.4.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере не более 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются заместителю руководителя организации с учетом перечней показателей оценки эффективности деятельности работников организации, определяемыми положением об оплате труда организации, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 1 к данному Положению, который может быть дополнен организацией.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя организации проводится комиссией организации в соответствии с критериями оценки их деятельности не позднее 1 октября календарного года, предшествующего году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителем руководителя организации об оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты в процентах к должностному окладу из расчета одного процента за каждый набранный балл.

2.4.3 Выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно либо единовременно.

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ заместителю руководителя организации устанавливается за, присвоенное поощрение, ученую степень, начиная с даты возникновения правовых оснований – присвоение поощрения, ученой степени – при условии соответствия поощрения, ученой степени профилю деятельности организации.

Единовременно выплата за качество выполняемых работ заместителю руководителя организации устанавливается при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к должностному окладу в размерах:

ежемесячно:

за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные

награды, установленные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.09.2016 № 1223 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации», почетные звания: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России» - 10

за ученые степени:

кандидат наук – 25

доктор наук – 60

единовременно:

за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.09.2016 № 1223 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России» – 10

2.4.4. от 1 до 5 лет – 10 % должностного оклада;

от 5 до 10 лет – 15 % должностного оклада;

от 10 до 15 лет – 20 % должностного оклада;

свыше 15 лет – 30 % должностного оклада.

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет дающего право на получение выплаты и определение размеров выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отношении заместителя руководителя организации устанавливаются комиссией организации в размере не более 30 процентов должностного оклада.

Решение об установлении размера выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отношении заместителя руководителя организации принимается комиссией организации в соответствии с их критериями оценки, установленными положением об оплате труда организации.

2.4.5. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал заместителю руководителя организации осуществляются в соответствии с показателями эффективности деятельности.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности заместителя руководителя организации для установления премиальных выплат производится ежеквартально до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности, указанными в приложении № 2 к Положению.

Проведение оценки показателей эффективности деятельности осуществляется на основании предложений, поданных:

в отношении заместителя руководителя руководителем организации в

комиссию организации.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 50 процентов.

При наличии дисциплинарного взыскания заместителю руководителя организации за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал в пределах объема субсидий, поступающих в установленном порядке в организацию из муниципального бюджета, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплата производится за счет средств доходов, полученных в текущем году от приносящей доход деятельности. Данная выплата устанавливается:

в отношении заместителя руководителя организации приказом организации в соответствии с решением комиссии организации, в сроки, установленные локальным нормативным актом организации.

Премиальные выплаты производятся заместителю руководителя организации, состоящим в списочном составе организации на дату начисления премии.

2.5. Материальная помощь:

2.5.1. Из фонда оплаты труда заместителю руководителя организации может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

очередного отпуска;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления заместителя руководителя организации с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении заместителя руководителя организации – руководителем организации и оформляется приказом организации.

2.5.2. В случае смерти заместителя руководителя организации материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов,

подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении заместителя руководителя – руководителем организации и оформляется приказом организации.

2.5.3. Материальная помощь, оказываемая заместителю руководителя организации предоставляется в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

2.5.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

2.6. Заместителю руководителя устанавливается предельная кратность среднемесячной заработной платы труда к величине среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя), в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности организации.

Предельная кратность среднемесячной заработной платы заместителя руководителя организации, устанавливается:

№ п/п	Тип (вид) организации	Предельная кратность среднемесячной заработной платы	
			заместителя руководителя
1.	Общеобразовательные организации	3	

Предельная кратность среднемесячной заработной платы заместителей руководителей организации к среднемесячной заработной плате работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителя руководителя организации на среднемесячную заработную плату работников организации и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителей руководителей организации и среднемесячной заработной платы работников организации в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922.

В случае создания новой организации и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам организации в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельная кратность среднемесячной заработной платы заместителей руководителей организации к среднемесячной заработной плате работников организации рассчитывается с месяца создания организации.

3. Оплата труда работников организации (за исключением заместителя

руководителя)

3.1. Заработная плата работников организации (за исключением заместителя руководителя), далее работники организации состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника организации формируется из минимального (базового) оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ) и применения повышающих коэффициентов к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности.

Работникам организации, имеющим право на повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада (ставки заработной платы) размеры повышающих коэффициентов суммируются.

Повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем организации в пределах фонда оплаты труда.

3.3. Размеры минимальных окладов работников организации:

3.3.1. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	4916

1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	5162
1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	5665
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, инструктор по адаптивной физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	5632
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	6259
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	6958
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед педагог - библиотекарь	7645
3.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		

3.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно- консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>	7773
3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	8542

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню.

3.3.2. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", составляют:

N п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общетраслевые должности служащих первого уровня"		

1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	4916
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	5162
2.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя	5180
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий архивом, складом, фотолабораторией, хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" или II внутридолжностная категория	5703
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6218
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	6735

2.5.	5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	7773
3.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (по автоматизации и механизации производственных процессов, по автоматизированным системам управления производством, по охране труда), менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юрист-консультант	5653
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6218
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6881
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	7559
3.5.	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	8315
4.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		

4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела	9198
------	----------------------------	--	------

3.3.3. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", составляют:

N п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, рабочий по обслуживанию в бане, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	3687

1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	4055
2.	ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, слесарь по ремонту автомобиля	4462
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4904
2.3.	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5401
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	6145

Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем организации по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда.

3.4. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

3.4.1. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за наличие высшего профессионального образования – 0,1
за индивидуальное обучение больных детей-инвалидов на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения) – 0,20;

за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых – 0,20;

за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении* - 0,20;

за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:

- 1 квалификационный уровень – 0,55;
- 2 квалификационный уровень – 0,50;
- 3 квалификационный уровень – 0,46;
- 4 квалификационный уровень – 0,43.

за работу в дошкольных группах образовательных учреждений:

- 1 квалификационный уровень – 0,78;
- 2 квалификационный уровень – 0,71;
- 3 квалификационный уровень – 0,65;
- 4 квалификационный уровень – 0,60.

за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным* - 0,10

*устанавливается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками.

за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности

диплом с отличием – 0,71;

за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом – 0,28.

3.4.2. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, общеотраслевых должностей рабочих первого и второго уровней, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (за исключением обучающихся с задержкой психического развития) * -0,20;

за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с задержкой психического развития* - 0,15;

помощникам воспитателей – 0,9;

младшим воспитателям – 0,81;

водителям – 1,1;

* Устанавливается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками.

3.4.3. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровня устанавливается повышающий коэффициент к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за работу в образовательных организациях (в том числе филиалах образовательных организаций), расположенных в сельской местности – 0,25;

3.4.4. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за высшую квалификационную категорию - 0,40

за первую квалификационную категорию - 0,30

за вторую квалификационную категорию - 0,10

3.4.5. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ

должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.09.2016 № 1223, почетные звания: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России» - 0,1;

за ученые степени:

кандидат наук – 0,25;

доктор наук – 0,6;

Повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, почетного звания, ученой степени устанавливаются:

начиная с даты возникновения правовых оснований – получение высшего образования, присвоение квалификационной категории, почетного звания, ученой степени;

при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю деятельности организации.

3.5. Выплаты компенсационного характера:

3.5.1. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.5.2. Выплаты, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР". Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных осуществляются:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику организации в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ;

за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника организации, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Выплаты стимулирующего характера:

3.6.1. Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам.

3.6.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам организации производятся в соответствии с критериями оценки их деятельности разработанными положением об оплате труда организации, по форме перечня показателей оценки эффективности деятельности работников организации и критериев оценки эффективности их деятельности, согласно приложению № 1 к Положению.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в процентном отношении от должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации на основании отчета работника организации. Предельный размер выплаты составляет не более 250 процентов должностного оклада.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организации с учетом перечней показателей оценки эффективности деятельности работников организации, определяемыми положением об оплате труда организации, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 1 к Положению, который может быть дополнен организацией.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для вновь принятых работников организации устанавливается приказом организации в соответствии с условиями и порядком выплаты установленными локальным нормативным актом организации.

Оценка выполнения показателей эффективности и результативности деятельности работников организации осуществляется в сроки установленные приказом организации в соответствии с условиями работы организации, особенностями реализуемых образовательных программ, но не более двух раз в течение финансового года.

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками организации об их оценки выполнения показателей эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер одного балла выраженного в процентах к должностному окладу.

3.6.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается одновременно при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ работникам организации устанавливается в процентах к должностному окладу в размере:

единовременно:

за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные

награды, установленные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.09.2016 № 1223 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации», почетные звания: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России» – до 100.

3.6.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам организации производятся в соответствии с критериями оценки, установленными положением об оплате труда организации. Предельный размер выплаты составляет не более 30 процентов должностного оклада.

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет дающего право на получение выплаты и определение ее размеров выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляется комиссией организации.

Заседания комиссии организации проходит по мере необходимости, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет оформляются протоколом заседания комиссии организации.

3.6.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность премиальных выплат устанавливается положением об оплате труда организации.

Премияльные выплаты работникам организации по итогам работы устанавливаются по решению комиссии организации в соответствии с критериями, утвержденными приказом организации, показателями эффективности деятельности работника организации. Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

При определении показателей эффективности деятельности работников организации учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы до 20 б ;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения до 20 б;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде до 20 б;

инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности до 20 б;

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации до 20 б.

Решения об установлении премиальных выплат производятся комиссией организации на основании оценки показателей эффективности деятельности работника организации в соответствии с набранной суммой баллов.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников организации проводится комиссией организации до 25 числа месяца следующего за периодом установления выплаты на основании предложений поданных:

в отношении руководителя структурного подразделения, главного специалиста и иных работников организации, подчиненных заместителю руководителя организации – заместителем руководителя организации;

в отношении остальных работников организации – руководителем структурного подразделения.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов.

Комиссия организации рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает размер одного балла. При наличии дисциплинарного взыскания работникам организации за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах объема субсидий, поступающих в установленном порядке в организацию из областного бюджета, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.7. Материальная помощь:

3.7.1. Из фонда оплаты труда работникам организации может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, дедушка, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления работника организации с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации и оформляется приказом организации.

3.7.2. В случае смерти работника организации материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, дедушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

3.7.3. Материальная помощь, оказываемая работникам организации, может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

3.7.4. Размер материальной помощи может устанавливаться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

3.7.5. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не

учитывается при определении среднего заработка.

3.8. Оплата труда педагогических работников организации устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

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

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

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме до 300 часов в год.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе (по шестидневной рабочей неделе) и деления полученного результата на 5 (6) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

3.10. Оплата труда за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников организации рассчитывается в соответствии с Приложением №3

3.11. В случае задержки выплаты работникам организаций заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель организации несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МАОУСШ с. Левоча

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей оценки эффективности деятельности работников организации

№ п/п	Наименование показателя эффективности	баллы
	1. Заместителю руководителя	
1.1.	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины	
1.2.	Рациональное использование финансовых средств, материальнотехнических и иных ресурсов	
1.3.	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации	
2.	Педагогические работники - воспитатель	
2.1.	Реализация системы комплексных мероприятий по оздоровлению детей	
2.1.1.	Реализация мероприятий, направленных на формирование ценностей здорового образа жизни	
2.1.2.	Отслеживание уровня заболеваемости детей, осуществление анализа документации	
2.1.3.	Отсутствие случаев детского травматизма	
2.1.4.	Участие детей, педагогов и родителей в спортивной жизни	
2.1.5.	Наличие результатов мониторинга достижений воспитанников и аналитических выводов к ним	
2.1.6.	Ведение педагогических наблюдений	
2.1.7.	Ведение портфолио на каждого ребенка	
2.1.8.	Отражение результатов диагностики в планах образовательной деятельности	
2.1.9.	Создание позитивного психологического и морально-нравственного климата в группе	
2.1.10.	Не директивная помощь и поддержка детской инициативы и самостоятельности, детских интересов	
2.1.11.	Обеспечение в ходе образовательной деятельности возможности выбора детьми материалов, видов активности, участников общения и деятельности	
2.1.12.	Формирование совместно с детьми групповых традиций, правил, событий, ритуалов	

2.1.13.	Реализация разнообразных образовательных проектов различной направленности (социальные, экскурсионные, индивидуальные и прочие)	
2.1.14.	Применение психолого-педагогических технологий для адресной работы с различным контингентом воспитанников: одаренные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-инвалиды, дети из семей группы риска, попавшие в трудную жизненную ситуацию, дети из семей мигрантов	
2.1.15.	Использование информационных технологий и аудиовизуальных средств для осуществления образовательного процесса	
2.1.16.	Создание и реализация программ сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями и прочими организациями	
2.1.17.	Участие педагогов в разработке вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования	
2.1.18.	Формирование системы работы по различным направлениям реализации основной образовательной программы дошкольного образования	
2.1.19.	Положительные отзывы (администрации, родителей, педагогов других дошкольных образовательных организаций, внешних экспертов) о результатах реализации образовательной деятельности	
2.1.20.	Развивающая среда в группе соответствует возрасту и требованиям СанПин	
2.1.21.	Обеспечение трансформируемости и полифункциональности предметной развивающей среды	
2.1.22.	Обеспечение полифункциональности материалов	
2.1.23.	Обеспечение вариативности предметной среды	
2.1.24.	Обеспечение доступности среды	
2.1.25.	Безопасность предметно-пространственной среды	
2.1.26.	Участие в благоустройстве и организации предметно-развивающей среды на прогулочных участках и дополнительных помещениях дошкольных образовательных организаций	
2.1.27.	Изучение образовательных потребностей семьи, уровня их педагогической культуры	
2.1.28.	Использование разнообразных форм взаимодействия с родителями, непосредственное вовлечение семей в образовательный процесс, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей	
2.1.29.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушений педагогом прав детей и родителей	
2.1.30.	Посещаемость детьми группы	
2.1.31.	Сохранность контингента	

2.1.32.	Первичное выявление семей группы риска	
2.1.33.	Умение работать в команде	
2.1.34.	Выход на замену в случае рабочей необходимости	
2.1.35.	Помощь в организации мероприятий и активное участие в них (мастер-классы, походы, семинары, субботники)	
2.1.36.	Своевременное и качественное оформление документации группы (планы, табель, протоколы)	
2.1.37.	Представление материалов на официальный сайт дошкольной образовательной организации о жизни группы и профессиональной деятельности	
2.1.38.	Выполнение поручений администрации, участие в работе общественных комиссий и органов	
2.2.	Педагогические работники - учителя	
2.2.1.	Реализация индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных под руководством учителя	
2.2.2.	Выполнение обучающимся под руководством учителя проектов и исследовательских работ, получивших публичное признание на муниципальном, региональном и всероссийском уровне	
2.2.3.	Организация внеклассной деятельности по предмету или деятельности межпредметной направленности	
2.2.4.	Сопровождение обучения по индивидуальным образовательным траекториям	
2.2.5.	Руководство социально-практической деятельностью обучающихся	
2.2.6.	Организация культурно-досуговой деятельности обучающихся	
2.2.7.	Организация мониторинга индивидуальных образовательных достижений	
2.2.8.	Использование данных мониторинга индивидуальных образовательных достижений для повышения качества образовательного процесса.	
2.2.9.	Доля обучающихся, имеющих по предмету годовые отметки «4» и «5»	
2.2.10.	Положительная динамика образовательных результатов обучающихся	
2.2.11.	Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 11 класс	
2.2.12.	Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 9 класс	
2.2.13.	Качество обучения по предмету: результаты независимой экспертной оценки	
2.2.14.	Вовлечение учителем семей обучающихся в воспитательный процесс	
2.2.15.	Организация работы с социально-неблагополучными семьями	

2.2.16.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся образовательных услуг качеством	
2.2.17.	Привлечение обучающихся к участию в школьном этапе олимпиады по предмету	
2.2.18.	Руководство подготовкой обучающихся к всероссийской олимпиаде по предмету	
2.2.19.	Подготовка призеров и победителей этапов всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам	
2.2.20.	Руководство подготовкой обучающихся к творческим конкурсам, смотрам, фестивалям, соревнованиям	
2.2.21.	Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательной организации	
2.2.22.	Участие в опытно-экспериментальной деятельности	
2.2.23.	Представление опыта работы на разных уровнях	
2.2.24.	Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта	
2.2.25.	Разработка разделов основной образовательной программы начального или основного общего образования	
2.2.26.	Разработка рабочих программ по предметам	
2.2.27.	Разработка программ внеурочной деятельности	
2.2.28.	Соответствие качества урока требованиям стандарта	
2.2.29.	Организация мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с обучающимися	
2.2.30.	Активное вовлечение обучающихся в спортивно-массовые мероприятия	
2.2.31.	Организация работы по участию школьников в Спартакиаде по физической культуре	
2.2.32.	Организация работы по вовлечению обучающихся в смотр - конкурс по физической культуре	
2.2.33.	Работа по созданию условий для повышения качества обучения	
2.3.	Педагог - психолог	
2.3.1.	Обеспечение вариативности направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса	
2.3.2.	Обеспечение вариативности форм психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (профилактика, диагностика, консультирование, коррекционная работа, развивающая работа, просвещение, экспертиза)	
2.3.3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса	
2.3.4.	Организация деятельности по подготовке волонтеров для социальнозначимой работы	

2.3.5.	Организация кружка социально-психологической направленности	
2.3.6.	Организация психологической работы в рамках тематических недель, месячников	
2.3.7.	Проведение профориентационной работы с обучающимися	
2.3.8.	Помощь в формировании и развитии ученических групп	
2.3.9.	Гармонизация детско-родительских отношений	
2.3.10.	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	
2.3.11.	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений	
2.3.12.	Гармонизация взаимодействия в системе «учитель-ученик»	
2.3.13.	Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников	
2.3.14.	Участие в работе школьной службы примирения	
2.3.15.	Влияние деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образовательной организации	
2.3.16.	Эффективность программ, составленных при участии педагога-психолога и направленных на разрешение проблем разных категорий обучающихся (слабоуспевающие дети, дети из социально неблагополучных семей, дети, находящиеся в социально опасном положении)	
2.3.17.	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся	
2.3.18.	Признание профессионализма педагога-психолога родителями (законными представителями) обучающихся	
2.3.19.	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей и психопрофилактической работе	
2.3.20.	Уровень сформированности положительной мотивации педагогов к проводимой с другими педагогическими (работниками психологической работе (семинары, тренинги, сеансы релаксации)	
2.3.21.	Признание профессионализма педагога-психолога педагогами образовательной организации	
2.3.22.	Участие в конкурсах по профилю деятельности	
2.3.23.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов	
2.3.24.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам	

2.3.25.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)	
2.3.26.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации	
2.4.	Социальный педагог	
2.4.1.	Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, статистических справок, аналитических отчетов	
2.4.2.	Обеспечение вариативности деятельности социального педагога	
2.4.3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса	
2.4.4.	Количество различных видов социально значимой деятельности обучающихся (волонтерское движение, клубы взаимопомощи), реализующихся в образовательной организации	
2.4.5.	Организация кружка социально-педагогической направленности	
2.4.6.	Организация социально-педагогической работы в рамках тематических недель, месячников	
2.4.7.	Гармонизация детско-родительских отношений	
2.4.8.	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	
2.4.9.	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений	
2.4.10.	Участие в работе школьной службы примирения	
2.4.11.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, вовлеченных в социально-значимые виды деятельности	
2.4.12.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, охваченных дополнительным образованием	
2.4.13.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, пропускающих занятия без уважительной причины	
2.4.14.	Количество семей, находящихся в социально опасном положении, охваченных различными видами психолого-педагогической и социально-педагогической помощи	
2.4.15.	Признание профессионализма социального педагога родителями (законными представителями) обучающихся	
2.4.16.	Признание профессионализма социального педагога педагогами образовательной организации	
2.4.17.	Участие в конкурсах по профилю деятельности	
2.4.18.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация	

	своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов	
2.4.19.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам	
2.4.20.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)	
2.4.21.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации	
2.5.	Учитель-логопед, учитель-дефектолог	
2.5.1.	Ведение необходимой документации	
2.5.2.	Обеспечение вариативности деятельности	
2.5.3.	Использование в работе современных информационных ресурсов	
2.5.4.	Наличие результатов логопедического обследования обучающихся и аналитических выводов к ним	
2.5.5.	Вариативность направлений коррекционно-развивающей деятельности по исправлению речи (постановка и автоматизация звуков, преодоление фонетико-фонематического недоразвития речи и общего недоразвития речи, дисграфии вследствие фонетикофонематического недоразвития речи, общего недоразвития речи, логоритмика)	
2.5.6.	Вариативность направлений просветительской работы с родителями	
2.5.7.	Работа с педагогическим коллективом по профилактике речевых нарушений у детей, созданию речевой среды	
2.5.8.	Совместная работа с другими специалистами по комплексному сопровождению образовательной деятельности и личностного развития обучающихся	
2.5.9.	Влияние деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога на позитивные результаты работы образовательной организации	
2.5.10.	Охват обучающихся логопедической помощью	
2.5.11.	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом- психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся	
2.5.12.	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога родителями (законными представителями) обучающихся	
2.5.13.	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога педагогами образовательной организации	
2.5.14.	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей работе	
2.5.15.	Участие в конкурсах по профилю деятельности	
2.5.16.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов	

2.5.17.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам	
2.5.18.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)	
2.5.19.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации	
2.6.	Педагогические работники дополнительного образования детей	
2.6.1.	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года	
2.6.2.	Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ	
2.6.3.	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня	
2.6.4.	Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации и допрофессиональной подготовки	
2.6.5.	Информационная компетентность педагога	
2.6.6.	Обновление содержания программ дополнительного образования детей	
2.6.7.	Участие педагога в системе методической работы	
2.6.8.	Разработка эффективных моделей организации дополнительного образования детей	
2.7.	Тренер - преподаватель	
2.7.1.	Реализация дополнительных общеобразовательных программ	
2.7.2.	Сохранность контингента	
2.7.3.	Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательной работы	
2.7.4.	Реализация мероприятий по выявлению одаренных детей и привлечению их в организацию	
2.7.5.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	
2.7.6.	Обеспечение безопасности при проведении занятий, массовых мероприятий (соревнований)	
2.7.7.	Качественное выполнение поручений	
2.7.8.	Информационная активность	
3.	Помощник воспитателя	
3.1.	Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм	
3.2.	Соблюдение режимных моментов в соответствии с СанПин	

3.3.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)	
3.4.	Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания	
3.5.	Инициативность при замене временно отсутствующих работников образовательной организации	
5.	Заведующая библиотекой, библиотекарь	
5.1.	Качественное информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в образовательной организации	
5.2.	Эффективная работа по сохранению библиотечного фонда	
5.3.	Высокое качество организации экскурсий учеников в другие библиотеки, читательских конференций, литературных вечеров, диспутов, тематических вечеров, библиотечных уроков, открытых мероприятий	
5.4.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе	
5.5.	Образцовое содержание библиотеки	
7.	Водитель	
7.1.	Обеспечение безопасности перевозки пассажиров	
7.2.	Соблюдение правил дорожного движения	
7.3.	Соблюдение трудовой дисциплины	
7.4.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	
8.	Учебно-вспомогательный персонал (секретарь, специалист по кадрам, методист, диспетчер)	
8.1.	Качество ведение документации, работа с архивом, отсутствие замечаний	
8.2.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонифицированный учет)	
8.3.	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями	
8.4.	Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)	
8.5.	Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками	
8.6.	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебнонаглядного), его сохранность	
8.7.	Активное участие в подготовке организации к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт)	

8.8.	Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующими органами	
9.	Повар	
9.1.	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии	
9.2.	Соблюдение правил санитарии и гигиены	
9.3.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе	
9.4.	Обеспечение надлежащих условий для осуществления технологического процесса приготовления пищи	
9.5.	Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ	
9.6.	Качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки	
10.	Технические работники (электрик, рабочий по обслуживанию здания, слесарь-сантехник)	
10.1.	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения образовательной организации	
10.2.	Оперативность и качество выполнения заявок	
10.3.	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий	
10.4.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)	
10.5.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)	
10.6.	Выполнение особо важных заданий	
11.	Обслуживающий персонал	
11.1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и пришкольной территории	
11.2.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	
11.3.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы	
11.4.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	
11.5.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной организации	
11.6.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации	

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
МАОУСШ с. Левоча

ПЕРЕЧНИ
оценки целевых показателей эффективности деятельности
(для установления премиальных выплат заместителям
руководителя организаций)

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1.	Своевременное и качественное предоставление отчетов информации по запросу комитета образования Администрации Хвойнинского муниципального округа, выполнение решений совещаний, поручений председателя комитета,	Выполнение: - соблюдения сроков представления отчетов и иной информации; - качественной представлении отчетных данных и иной информации (достоверность данных)	невыполнение- 0 баллов выполнение - 10 баллов
2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество	Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения/ отсутствие	наличие - 0 баллов отсутствие - 5 баллов
	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Выполнение требований установленных положением об оплате труда организации	да - 15 баллов нет - 0 баллов
	Создание условий для качественного образования, повышение эффективности учебно-воспитательного процесса		да - 15 баллов нет - 0 баллов

Порядок установления доплат для работников МАОУСШ с. Левоча.**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Приложение разработано с целью упорядочения выплаты заработной платы за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, экономного использования фонда заработной платы.

2. Виды доплат.

2.1. доплата за проверку письменных работ уча-ся устанавливается по предметам:

- русскому языку, математика – 1% за учащегося
- литература, английский язык (5-11 класс) – 1% за учащегося
- история, обществознание, физика, биология, химия, география, черчение, информатика, ОБЖ – 0,5 % за учащегося

2.2. за классное руководство – 40 руб. за 1 учащегося

2.3. за заведование кабинетами:

от ставки заработной платы учителя

-физики -10%

-химии- 10%

-мастерской – 10%

остальные – 5 %

2.4. за неблагоприятные условия труда:

- уборщицам служебных помещений – от 10 % от оклада
- учителям химии, информатики – от 10 % от оклада
- повару – от 10 % от оклада
- кухонной рабочей – от 10 % от оклада

2.5. Учителям физики и химии устанавливается доплата в размере 10% от ставки заработной платы.

2.6. Доплата учителям химии, информатики начисляется за время фактической занятости и составляет 10%.

2.7. за обслуживание школьных компьютеров – от 10%

2.8. за обслуживание школьного сайта – от 10 %

2.9. за организацию профилактической работы – от 10 %

2.10. за организацию методической работы – от 35 %

2.11. за работу в ночную смену (истопникам) – от 35 %

3. Другие доплаты:

3.1. с целью нормального функционирования учреждения устанавливаются следующие виды доплат.

- за доставку продуктов (ДГ д. Никитино) –1000 руб.
- за заведование пришкольным участком площадью 0,5 га – 25 % с 01.04. по 01.10.

- за заведование цветником – 10 % с 01.05. по 01.10.
- за организацию спортивной работы с уч-ся 25%

3.2. Доплата библиотекарю:

- от 30 % за работу с учебниками
- от 25 % за заведование библиотекой
- 10 % за уборку библиотеки

3.3. за работу в ночную смену

3.4. за интенсивность работы (уборщицы, кухонная рабочая, истопник, водитель школьного автобуса, повар, секретарь, завхоз, рабочий по обслуживанию зданий и др.) от 30% размера должностного оклада

3.5. за увеличение объема работы, расширение зоны обслуживания (уборщицы, кухонная рабочая, истопник, водитель школьного автобуса, повар, секретарь, завхоз рабочий по обслуживанию зданий и др.) от 30% размера должностного оклада

- за увеличение объёма работ в осенне-весенний период уборщицам
- за уборку снега в зимний период
- за дежурство уборщицы
- за проведение ремонтных работ
- за обслуживание котельной
- за ремонт оборудования
- и другие виды работ

3.6. За организацию дополнительного питания (из внебюджетных средств):

Повару - от 7 % от суммы дополнительного питания

Кухонной рабочей – от 5 % от суммы дополнительного питания

4. Порядок установления доплат:

4.1. Размеры доплат устанавливаются к ставкам и окладам. Доплаты по каждой категории работников устанавливаются в пределах фонда заработной платы той или иной категории работников, не ограничиваются размерами и могут быть увеличены при наличии экономии фонда заработной платы.

4.2. Доплаты устанавливаются на учебный год.

4.3. Все доплаты утверждаются приказом директора.

Комитет образования Администрации Хвойнинского муниципального округа
**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа с. Левоча»**

ПРИКАЗ

от 06.07.2022

№ 54

О внесении изменений в

положение об оплате труда работников

МАОУСШ с. Левоча

На основании Приказа комитета образования Администрации Хвойнинского муниципального округа от 06.07.2022 № 121 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных организаций в сфере образования, находящихся в ведении комитета образования Администрации Хвойнинского муниципального округа». С целью повышения заработной платы всем работникам бюджетной сферы на 10 процентов с 01 июля 2022 года по поручению Губернатора Новгородской области

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в Положение об оплате труда работников МАОУСШ с. Левоча, утвержденное приказом от 14.01.2022 № 10:

1.1. Изложить пункт 3.3. в редакции:

«3.3. Размеры минимальных окладов работников организации:

3.3.1. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	5408
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	5678
1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	6232
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, инструктор по адаптивной физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	6195
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	6885
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	7654
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель,	8410

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
		дефектолог, учитель-логопед, логопед, педагог - библиотечкарь	
3.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
3.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>	8550
3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	9396

 <*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню.

3.3.2. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	1 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе	8550
1.2.	2 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе II категории	9396
1.3.	3 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе I категории	9909

3.3.3. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	библиотекарь	7136
		главный библиотекарь	9260

3.3.4. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	5408
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	5678
2.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя	5698
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий архивом, складом, фотолабораторией, хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" или II внутридолжностная категория	6273

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6840
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	6309
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	8550
3.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (по автоматизации и механизации производственных процессов, по автоматизированным системам управления производством, по охране труда), менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юрист-консультант	6218
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6840

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7569
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	8315
3.5.	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	9147
4.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела	10118

3.3.5. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4

N п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, рабочий по обслуживанию в бане, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	4056
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	4461
2.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля,	4908

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
		слесарь по ремонту автомобиля	
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5394
2.3.	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5941
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	6760

Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем организации по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда».

2. Контроль исполнения данного приказа оставляю за собой.

3. Приказ вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 июля 2022 года.



Е.И. Макарова



Директор МАОУСШ с. Левоча

Е.И. Макарова

«27» января 2023 года

Председатель первичной
профсоюзной организации
учреждения

А.В. Макаров

«27» января 2023 года

**Работники
с ненормированным рабочим днём,
имеющие право на дополнительный отпуск**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Повар	5 дней
2.	Заведующий хозяйством	5 дней
3.	Кухонный рабочий	5 дней



Директор МАОУСШ с. Левоча
 Е.И. Макарова
 «27» января 2023 года

Председатель первичной
 профсоюзной организации
 учреждения
 _____ А.В. Макаров
 «27» января 2023 года

**Перечень профессий и должностей работников МАОУСШ с. Левоча,
 имеющих право обеспечения спецодеждой,
 а также моющими и обезвреживающими средствами**

№ п/п	Должность	Спецодежда	Моющие средства
1.	Повар	Куртка повара, колпак, фартук, халат	Чистящие и моющие средства
2.	Кухонный рабочий	Халат, перчатки	Чистящие и моющие средства
3.	Помощник воспитателя	Фартук, косынка, халат	Чистящие и моющие средства, хлорамин
4.	Машинист по стирке белья	Фартук, халат	Стиральный порошок, мыло
5.	Истопник	Рукавицы	Мыло
6.	Кладовщик	Халат, перчатки	Мыло
7.	Работник по обслуживанию и ремонту здания	Перчатки резиновые, рукавицы	Мыло
8.	Уборщик служебных помещений	Халат, перчатки	Чистящие и моющие средства
9.	Электрик	Перчатки резиновые	

Согласовано
 Председатель первичной
 профсоюзной организации
 _____ А.В. Макаров
 « 27 » января 2023 года

Утверждаю
 Директор МАОУСШ с. Левоча
 _____ Е.И. Макарова
 « 27 » января 2023 года



Список должностей работников, получающих доплаты за работу с вредными и опасными условиями труда

№ п/п	Должность	Доплаты	Воздействие	
			Опасное	Неблагоприятное
1)	Повар	12%	Горячий цех	Работа с электрооборудованием
2)	Уборщик служебных помещений	10%	Работав с дез. растворами	Ручной труд
3)	Помощник воспитателя	10%	Работав с дез. растворами	Ручной труд
4)	Машинист по стирке белья	10%	Работав с дез. растворами	Работа с электрооборудованием
5)	Кладовщик(завхоз)	10%	Хранение и работа с дез. средствами	Подъём и перемещение тяжестей
6)	Кухонный рабочий	10	Приготовление и работа с дез. средствами	Подъём и перемещение тяжестей

Согласовано
 Председатель первичной
 профсоюзной организации
 _____ А.В. Макаров
 «27» января 2023 года

Утверждаю
 Директор МАОУСШ с. Левоча
 _____ Е.И. Макарова
 «27» января 2023 года

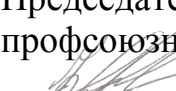


**План мероприятий по охране труда
 ежегодно реализуемых работодателем по улучшению условий и охраны
 труда и снижению уровней профессиональных рисков
 на 2023-2025 гг.**

№ п/п	Мероприятия	Дата проведения
1.	Проведение инструктажей: - соблюдение правил противопожарной безопасности - соблюдение правил техники безопасности при эвакуации электроустановок.	ежегодно
2.	Проработка инструктажей по технике безопасности для всех категорий работающих	в течение 2023 года
3.	Семинары –практикумы: - владение средствами пожаротушения; - правила поведения сотрудников детского сада при возникновении пожара, эвакуации детей; - первая помощь при отравлениях; - оказание первой помощи при несчастных случаях.	ежегодно
4.	Проверка знаний по технике безопасности у персонала детского сада.	ежегодно
5.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков.	2025
6.	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения	в течение 2023 года

	специальной оценки условий труда, и оценки уровней профессиональных рисков.	
7.	Обеспечение в установленном порядке работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами	ежегодно, согласно действующему законодательству
8.	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты, а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.	ежегодно
9.	Приобретение стендов, тренажеров, наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение кабинетов (учебных классов) по охране труда компьютерами, теле-, видео-, аудиоаппаратурой, лицензионными обучающими и тестирующими программами, проведение выставок, конкурсов и смотров по охране труда.	в течение 2023-2024 гг.
10.	Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников.	ежегодно
11.	Проведение в установленном порядке обязательных	ежегодно

	предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).	
12.	<p>Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:</p> <p>организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;</p> <p>организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК).</p>	ежегодно

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ А.В. Макаров
27.01.2023

Утверждаю
Директор МАОУСШ с. Левоча

_____ Е.И. Макарова
27.01.2023



Правила внутреннего трудового распорядка

Оглавление

1.	Общие положения	80
2.	Порядок приема и увольнения работников	
3.	Основные права и обязанности работников Учреждения	
4.	Основные права и обязанности работодателя	
5.	Рабочее время и время отдыха.....	
6.	Поощрения за труд.....	
7.	Дисциплинарные взыскания	
8.	Ответственность работников Учреждения	

1. Общие положения

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работниками меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя школа с. Левоча» (далее – Учреждение).

В трудовых отношениях с работником Учреждения работодателем является Учреждение в лице директора.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу в Учреждение осуществляется на основании трудового договора.¹

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:²

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

2.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

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

2.5. Педагогической деятельностью в Учреждении имеют право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

¹ ст.16 ТК РФ

² ст.65 ТК РФ

2.6. К педагогической деятельности не допускаются лица:³

- лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.7. К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.⁴

2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.⁵

Организацию указанной работы осуществляет лицо, уполномоченное работодателем, которое также знакомит работника:

- с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией (совместно с руководителем соответствующего структурного подразделения либо лицом, которому в соответствии с должностной инструкцией непосредственно

³ ст.331 ТК РФ

⁴ ст.351.1 ТК РФ

⁵ ст.68 ТК РФ

подчиняется работник);

- с инструкциями по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности;
- с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

2.9. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ 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.⁶

2.10. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.⁷

2.11. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.⁸

2.12. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.⁹

2.13. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:¹⁰

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо его реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

⁶ ст.68 ТК РФ

⁷ ч.1 ст.70 ТК РФ

⁸ ч.1 ст.71 ТК РФ

⁹ ч.3 ст.66 ТК РФ

¹⁰ ст.77 ТК РФ

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Учреждения являются:

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

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

2.14. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.¹¹

2.15. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.¹²

2.16. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.¹³

2.17. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.¹⁴

2.18. Расторжение трудового договора с беременными женщинами и лицами с

¹¹ часть 1 ст. 80 ТК РФ

¹² часть 2 ст. 80 ТК РФ

¹³ часть 3 ст. 80 ТК РФ

¹⁴ ч.1 ст.79 ТК РФ

семейными обязанностями производится с учетом требований, установленных статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.19. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.¹⁵

2.20. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.¹⁶

2.21. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).¹⁷

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.¹⁸

2.22. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.¹⁹

3. Основные права и обязанности работников Учреждения

3.1. Работники Учреждения имеют право на:²⁰

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

¹⁵ ч.2 ст.79 ТК РФ

¹⁶ ч.3 ст.79 ТК РФ

¹⁷ ч.3 ст.84.1 ТК РФ

¹⁸ ч.4 ст.84.1 ТК РФ

¹⁹ ч.1 ст.84.1 ТК РФ

²⁰ ст.21 ТК РФ

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- защиту в соответствии с законодательством Российской Федерации своих персональных данных, хранящихся у работодателя;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:²¹

- 1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- 4) право на выбор учебных изданий²², материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- 6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- 7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными

²¹ ч.3 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»

²² ч.3 ст.18 ФЗ «Об образовании в РФ»

ресурсами, а также доступ в порядке, установленном Учреждением, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам²³, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Учреждении;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

10) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

11) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.3. Академические права и свободы, указанные в п.3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников

3.4. Педагогические работники Учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:²⁴

1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;

5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами *Новгородской области*, трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.²⁵

²³ указывается при наличии музейных фондов

²⁴ ч.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»

²⁵ ст. 5 ТК РФ

3.5. Педагогические работники, проживающие в сельских населённых пунктах, рабочих посёлках (посёлках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательством Новгородской области и обеспечиваются за счёт бюджетных ассигнований Новгородской области (для учреждений, расположенных в сельских населённых пунктах, рабочих посёлках (посёлках городского типа)).²⁶

3.6. Директору, заместителям директора, руководителям структурных подразделений и филиалов предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 (при соблюдении условий, предусмотренных данной частью) статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».²⁷

3.7. Работники Учреждения обязаны:²⁸

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

3.8. Педагогические работники Учреждения обязаны:²⁹

- 1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утверждённым в Учреждении;

²⁶ ч.8 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»

²⁷ ч.7 ст.51 ФЗ «Об образовании в РФ»

²⁸ ст.21 ТК РФ

²⁹ ч.1 ст.48 ФЗ «Об образовании в РФ»

- 3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 7) систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 9) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 10) соблюдать устав Учреждения, положение о специализированном структурном образовательном подразделении Учреждения.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:³⁰

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан:³¹

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие

³⁰ ст.22 ТК РФ

³¹ ст.22 ТК РФ

государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать 10 и 25 числа каждого месяца в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в учреждении либо перечислять на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором;³²

- соблюдать требования при получении и обрабатывать персональные данные работников в соответствии с требованиями законодательства³³;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

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

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми

³² ст.136 ТК РФ

³³ ст.88 ТК РФ

договорами.

5. Рабочее время и время отдыха³⁴

5.1. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.³⁵

5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.³⁶

5.3. В соответствии с приложением к Приказу Минобрнауки России от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» педагогическим работникам Учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

- продолжительность рабочего времени – согласно пункту 1 указанного приложения;
- норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) – согласно пункту 2 указанного приложения;
- норма часов педагогической работы за ставку заработной платы – согласно пункту 3 указанного приложения.

5.4. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников Учреждения установлена в астрономических часах. Для учителей- логопедов, учителей- дефектологов и педагогов дополнительного образования норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между ними.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается локальным нормативным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

5.5. Часть педагогической работы педагогов дополнительного образования, учителя- логопеда, учителя- дефектолога, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том

³⁴ В данный раздел не включены положения о штатных медицинских работниках учреждения

³⁵ ч.1 ст.333 ТК РФ

³⁶ примечание 1 к Приказу Минобрнауки России от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

числе личными планами педагогического работника, и включает:³⁷

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- работа на общих собраниях работников Учреждения;
- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и—воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- периодические кратковременные дежурства в Учреждении в период образовательного процесса;
- дежурства на внеурочных мероприятиях, плановых и внеплановых мероприятиях, проводимых Учреждением;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

5.6. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Учреждения, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.³⁸

5.7. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.³⁹

5.8. Дни недели (периоды времени, в течение которых Учреждение осуществляет свою деятельность), свободные от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник Учреждения может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.⁴⁰

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

5.10. Режим рабочего времени педагогических работников Учреждения в каникулярный период, в период отмены для обучающихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим основаниям, а также при

³⁷ п.2.3 Приказа Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»

³⁸ по аналогии с абзацем 2 раздела «Установление объема учебной нагрузки учителей и порядок исчисления их месячной заработной платы» Приложения 1 к Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2012 – 2014 годы

³⁹ по аналогии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении

⁴⁰ п.2.3 Приказа Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»

проведении туристских походов, экскурсий, экспедиций и путешествий устанавливается локальными актами Учреждения.

5.11. Для работников Учреждения, за исключением педагогических работников Учреждения и работников, указанных в пункте 5.15 настоящих Правил, установлена пятидневная рабочая неделя нормальной продолжительности с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Время начала и окончания работы в понедельник, вторник, среду, четверг и пятницу в МАОУСШ с. Левоча, в филиале МАОУСШ с. Левоча в д. Никитино, в структурном подразделении МАОУСШ с. Левоча – с 8.00 до 17.00, в филиале МАОУСШ с. Левоча на ст. Кабожа с 7.30 до 16.30 Перерыв на обед с 13.00 до 14.00.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.⁴¹

5.12. Всем работникам Учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками, обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

5.13. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.⁴²

5.15. По соглашению между работником Учреждения и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.⁴³

5.16. Когда по условиям работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.⁴⁴

5.17. Суммированный учет рабочего времени вводится приказом работодателя, о чем работники Учреждения уведомляются в письменной форме не позднее чем за два месяца.

⁴¹ часть 1 ст. 95 ТК РФ

⁴² ст.112 ТК РФ

⁴³ ст.93 ТК РФ

⁴⁴ ст.104 ТК РФ

5.18. Отдельным категориям работников Учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности.

5.19. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.20. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам». Остальным работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.⁴⁵

5.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.⁴⁶

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.⁴⁷

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.⁴⁸

5.22. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.⁴⁹

С учетом статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.⁵⁰

5.23. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.⁵¹

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:⁵²

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления

⁴⁵ ч.1 ст.115

⁴⁶ ч.1 ст.123 ТК РФ

⁴⁷ ч.2 ст.123 ТК РФ

⁴⁸ ч.3 ст.123 ТК РФ

⁴⁹ ч.1 ст.122 ТК РФ

⁵⁰ последний абзац ст. 124 ТК РФ

⁵¹ ч.2 ст.122 ТК РФ

⁵² ч.3 ст.122 ТК РФ

ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.⁵³

5.24. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.⁵⁴

5.25. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.⁵⁵

5.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:⁵⁶

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Учреждения.

5.27. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.⁵⁷

5.28. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует работодателя и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу после болезни.

5.29. Отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работникам Учреждения в порядке, установленном статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с территориальным тарифным соглашением.

6. Поощрения за труд

6.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:⁵⁸

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- другие виды поощрений.

⁵³ последний абзац ст.122 ТК РФ

⁵⁴ ч.1 ст.125 ТК РФ

⁵⁵ ч.5 ст.124 ТК РФ

⁵⁶ ч.1 ст.124 ТК РФ

⁵⁷ ч.1 ст. 128 ТК РФ

⁵⁸ ст.191 ТК РФ

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

Поощрения оформляются приказом (постановлением, распоряжением) работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

6.2. Работники Учреждения могут представляться к присвоению почетных званий, награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Новгородской области, Хвойнинского района, Комитетом образования Администрации Хвойнинского муниципального района представляться к другим видам поощрений.

7. Дисциплинарные взыскания

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:⁵⁹

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

7.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.⁶⁰

7.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.⁶¹

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.⁶²

7.4. 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.⁶³

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.⁶⁴

7.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.⁶⁵

7.6. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания

⁵⁹ ст.192 ТК РФ

⁶⁰ ч.5 ст.192 ТК РФ

⁶¹ ч.1 ст.193 ТК РФ

⁶² ч.2 ст.193 ТК РФ

⁶³ ч.3 ст.193 ТК РФ

⁶⁴ ч.4 ст.193 ТК РФ

⁶⁵ ч.5 ст.193 ТК РФ

объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (постановлением, распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.⁶⁶

7.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников.⁶⁷

8. Ответственность работников Учреждения

8.1. Учреждение имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

8.2. Ответственность педагогических работников устанавливаются статьей 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

Принят с учетом мнения общего собрания работников МАОУСШ с. Левоча.

⁶⁶ ч.6 ст.193 ТК РФ

⁶⁷ ст.194 ТК РФ