

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном образовательном учреждении средней (полной) общеобразовательной школе № 2 города Волжска Республики Марий Эл.

(наименование образовательной организации)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон субъекта РФ о социальном партнерстве¹;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Афонин Александр Семенович (далее – работодатель);

(Ф.И.О.)

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Короткова Валентина Николаевна.

(Ф.И.О.)

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение ___ дней после его подписания.

¹ Курсивом здесь и далее по тексту выделены положения, предлагаемые в качестве варианта правового регулирования.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами *(либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон)* и действует по декабрь 2017 года включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы 2 часа в неделю без сохранения заработной платы.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам

профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным в письменной форме (ст. 177 ТК РФ).

2.2.15. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, *годовым календарным учебным графиком*, графиками работы (*графиками сменности*), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.4. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным

органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.

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

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

3.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.9. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

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

3.11. Продолжительность рабочей недели: *учителя среднего и старшего звена – шестидневная рабочая неделя; учителя начальных классов – пятидневная рабочая неделя.*

Общим выходным днем является воскресенье.

3.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.14. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.15. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (Приложение № 2).

3.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.17. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.18. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками.

3.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.21. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

1. Заместитель директора по АХЧ;
 2. Педагог- библиотечарь;
 3. Заведующий канцелярией
- за ненормированный рабочий день 12 дней;
- за особый характер работы 12 дней;

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, *продолжительность которых определяется в соответствии с приложением № 1 коллективного договора.*

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (Приложение № 3)

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

3.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.24. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дней;
- бракосочетания работника – 3 календарных дней;
- похорон близких родственников – 3 календарных дней (дети, супруги, родители);
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дней.

3.25. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.26. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.27. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 1 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 12 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.28. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере

образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.29. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.29.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.29.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.29.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 15 и 30 числа.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; 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); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада).

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

4.5. 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 обязанностей.

4.6. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований (*указываются возможные основания*):

- 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;*
- *указать другие случаи.*

4.7. 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. В приложении №__ к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом 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.

4.8. Компетенцию образовательной организации по установлению

работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора²:

4.8.1. *На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации определить согласно фонда оплаты труда процент(ов) из общего объема средств, предназначенных на стимулирующих выплат образовательной организации.*

4.8.2. *На установление объема средств, предназначенных на выплаты согласно Положения образовательной организации.*

4.8.3. *На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации определить согласно Положения процент(ов) из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера образовательной организации.*

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

4.10. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (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.

4.11. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ). *Минимальные размеры доплат устанавливаются приложением № ___ к коллективному договору.*

4.12. *Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.*

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. 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);

² Порядок, предусмотренный п. 4.11 настоящего макета коллективного договора, может предусматриваться при отсутствии централизации средств на стимулирующие выплаты руководителям (заместителям руководителей) образовательных организаций.

- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 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.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. 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.

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

5.2.3. *Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере 100% от должностного оклада за счет средств работодателя.*

5.2.4. 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 отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- 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»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.6. *Оказывать материальную помощь при рождении ребенка.*

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается *соглашение по охране труда (может являться приложением к коллективному договору)*.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. 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).

6.1.3. 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.

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

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. 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.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. 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 в соответствии с приложением № 4 коллективного договора.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.14. *Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 5000 рублей, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника (с оплатой из внебюджетных средств).*

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

6.1.16. 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.

6.1.17. 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.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

6.3. 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.

6.4. Работники обязуются:

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

6.4.2. 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.

6.4.3. 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.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. 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).

6.5. 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.*

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. 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.

7.2. 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).

7.3. 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:

7.3.1. 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;

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

7.3.3. 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»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

7.3.8. 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.

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

7.4. 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.

7.5. 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);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 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 каникулярный период и 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).

7.6. 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).

7.7. 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);
- утверждение расписания занятий (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);*

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определен в приложении № 5 к настоящему коллективному договору.

7.8. 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).

7.9. 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).

7.10. 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).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. 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).

7.13. 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.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. 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.

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

8.3. 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.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

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

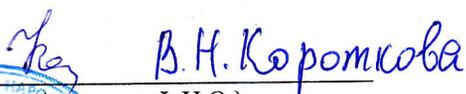
9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

От работодателя:

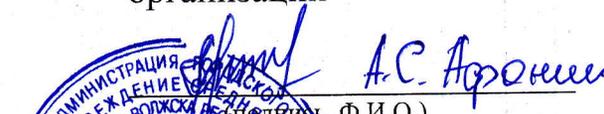
Руководитель
образовательной организации


(подпись, Ф.И.О.)

08 20 14 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации


(подпись, Ф.И.О.)

08 20 14 г.

<p>СОГЛАСОВАНО с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (протокол от «<u>29</u>» <u>августа</u> 20<u>14</u> г. № <u>3</u>)</p> <p>Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации</p> <p><u>Кз</u> (подпись)</p> <p><u>В.Н. Короткова</u> (Ф.И.О.)</p>	<p>Приложение № 4 к коллективному договору</p> <p>от «<u>29</u>» <u>августа</u> 20<u>14</u> г.</p> <p>СВЕРЖДАЮ Руководитель образовательного учреждения</p> <p><u>[Подпись]</u> (подпись)</p> <p><u>А.С. Асроевич</u> (Ф.И.О.)</p>
	<p>«<u>29</u>» <u>августа</u> 20<u>14</u> г.</p>

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА для работников муниципального образовательного учреждения средней (полной) общеобразовательной школы № 2 города Волжска Республики Марий Эл

1. Общие положения

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом, определяющим трудовой распорядок в школе и регламентирующим на основании действующего трудового законодательства порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Работники школы реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. Сторонами трудового договора являются работник и Муниципальное образовательное учреждение средняя (полная) общеобразовательная школа № 2 - работодатель, представленное директором школы на основании Устава.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, один экземпляр передается работнику, другой хранится в школе.

2.3. Трудовой договор между работником и работодателем заключается по общему правилу на определенный срок.

2.4. Трудовой договор на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) заключается: а) на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;

б) на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

в) на время выполнения сезонных работ, обусловленных природными условиями определенного периода (сезона);

г) для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности школы и имеющих временный характер;

д) для проведения работ, связанных с заведомо временным расширением объема оказываемых услуг.

2.5. Сторонами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной периодом времени работы, если ее завершение не может быть определено конкретной датой;

2.6. В других случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

Срочный трудовой договор на срок до 5 лет действия определяется соглашением сторон. При этом работодатель не вправе требовать заключения срочного трудового договора на определенный срок, если работа носит постоянный характер.

Трудовой договор на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) может заключаться по соглашению сторон:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению и устранению последствий чрезвычайных обстоятельств;
- с заместителями директора и главным бухгалтером;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

2.4. По соглашению сторон при заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей филиалов и иных обособленных структурных подразделений - шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

Испытание не устанавливается:

- для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; несовершеннолетних лиц;
- лиц, окончивших образовательное учреждение профессионального образования и поступающих на работу по полученной специальности впервые в течение года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в школу, предъявляет:

- 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;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении.
- Справка об отсутствии судимости

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

2.6. До подписания трудового договора при приеме на работу (а также при переводе работающего работника на другую работу в школе) администрация школы обязана ознакомить работника под роспись:

- с Уставом школы и коллективным договором;
- с настоящими правилами внутреннего трудового распорядка;
- локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей.

Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

Работник обязан знать свои трудовые права и обязанности. Работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен, либо не мог ознакомиться при надлежащей с его стороны добросовестности.

2.7. Прием на работу оформляется приказом директора школы, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок.

2.8. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация школы обязана в пятидневный срок сделать запись в трудовой книжке работника.

На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

2.9. На каждого работника школы оформляется карточка учета установленной формы, которая хранится в бухгалтерии школы.

На каждого работника ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к данной работе, аттестационного листа, копий документов о переводах, поощрениях, повышении квалификации и аттестации работника. Копия приказа о взыскании хранится в личном деле работника только в течение срока действия взыскания. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора и должностной инструкции работника. Личное дело работника хранится в школе секретарем в месте, исключая доступ других лиц, постоянно, а после увольнения - до достижения работником возраста 75 лет, после чего подлежит уничтожению.

О приеме работника в образовательное учреждение делается запись в Книге учета личного состава.

2.10. Постоянный или временный перевод работника на другую работу в школе осуществляется только с его письменного согласия.

До перевода работника на другую работу в школе администрация школы обязана ознакомить его под роспись:

- с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовыми обязанностями на новом месте работы;
- проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей на новом месте работы. Инструктаж оформляется в журнале в установленном порядке.

Без согласия работника допускается временный перевод в случаях возникновения чрезвычайных обстоятельств, в т. ч. в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь, здоровье и нормальные жизненные условия всех детей или их части, для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. Условия и сроки такого перевода определяются ст. 722 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ). Отказ работника от перевода в указанных случаях является нарушением трудовой дисциплины"

2.11. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен законодательством. По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение (расторжение) трудового договора по другим причинам возможно только по основаниям и с соблюдением гарантий, порядка и процедур, предусмотренных ТК РФ.

1 2 Днем увольнения считается последний день работы.

В день увольнения администрация школы обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью школы записью об увольнении, а также произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работник школы имеет права и несет обязанности, вытекающие из условий трудового договора и предусмотренные его должностной инструкцией, локальными нормативными актами школы, коллективным договором, соглашениями, иными актами, содержащими нормы трудового права, а также все иные права и обязанности, предусмотренные ст. 21 ТК РФ и, для соответствующих категорий работников, другими статьями ТК РФ и федеральных законов.

3.2. **Работник школы имеет право на:**

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, исчисляемой в соответствии с применяемой в школе системой оплаты труда;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением перерывов в течение рабочего дня, одного выходного дня в течение недели, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых отпусков установленной продолжительности и, для педагогических работников, длительного отпуска продолжительностью до одного года в установленном порядке;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в установленном порядке;
- объединение, включая право на создание профсоюзов;
- участие в управлении школой в формах, предусмотренных трудовым законодательством и Уставом школы, участие в разработке и принятии Устава школы;
- защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных законодательством.

3.3. **Работник школы обязан:**

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, вытекающие из трудового договора и определяемые должностной инструкцией, настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными нормативными актами школы, Уставом школы, коллективным договором и соглашениями, иными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым законодательством и Законом РФ "Об образовании";
- соблюдать трудовую дисциплину, работать честно, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя;
соблюдать права, свободы и законные интересы обучающихся и воспитанников; воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальную деятельность школы;
содержать рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;
соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально использовать расходные материалы, электроэнергию и другие материальные ресурсы;
- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;
быть вежливым, внимательным к детям, родителям (законным представителям) и членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса, требовать исполнения обязанностей;
- систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, деловую квалификацию;
- достойно вести себя на работе, в быту и в общественных местах;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с Инструкцией о проведении медицинских осмотров, своевременно делать необходимые прививки.

3.4. Педагогические работники школы обязаны во время образовательного процесса, при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися; при травмах и несчастных

случаях - незамедлительно оказывать посильную помощь пострадавшим; о всех травмах и несчастных случаях - при первой возможности сообщать администрации школы.

3.5. Круг конкретных должностных обязанностей, составляющих трудовую функцию работника школы по трудовому договору, определяется его должностной инструкцией, разрабатываемой и утверждаемой директором школы на основе квалификационной характеристики должности.

4. Основные права и обязанности работодателя (школы)

4.1. **Работодатель** в лице директора школы и уполномоченных им должностных лиц (администрации) **имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу школы, соблюдения настоящих правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов и Устава школы;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном порядке;
- принимать локальные нормативные акты и индивидуальные акты школы в порядке, определяемом Уставом школы.

4.2 Работодатель в лице директора школы и его администрации обязан:

- 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; обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- контролировать выполнение работниками школы их трудовых обязанностей, а также соблюдение иных обязанностей, предусмотренных Уставом школы, настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашениями, актами, содержащими нормы трудового права и законодательством; обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности и, соответственно, дифференцированную оплату за разный труд; выплачивать в полном размере в установленные сроки причитающуюся работникам заработную плату; вести коллективные переговоры, предоставлять работникам полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением; обеспечивать работников документацией, оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- совершенствовать учебно-воспитательный процесс.
- Создавать условия для инновационной деятельности, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда; организовывать изучение, распространение и внедрение лучшего опыта работников данной школы и коллективов других школ; обеспечить систематическое повышение работниками школы теоретического уровня и деловой квалификации; проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать условия для совмещения работы с обучением в образовательных учреждениях;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья учащихся и работников школы, контролировать знание и соблюдение учащимися и работниками всех требований инструкций и правил по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, пожарной безопасности;
- обеспечивать сохранность имущества сотрудников и учащихся;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей, организовать горячее питание учащихся и сотрудников школы;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4.3. Директор школы и его администрация обязаны принимать все необходимые меры по обеспечению в школе и на ее территории безопасных условий для жизни и здоровья обучающихся во время их нахождения в помещениях и на территории школы, а также за пределами ее территории во время участия в мероприятиях, проводимых школой или с ее участием.

5. Рабочее время и его использование

5.1. Режим работы школы определяется Уставом, коллективным договором и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) директора школы.

Для работников школы устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним общим выходным днем в воскресенье или пятидневная рабочая неделя с двумя общими выходными днями в субботу и воскресенье. Для отдельных работников в соответствии с индивидуальным графиком и планом работы воскресенье является рабочим днем, выходной день устанавливается для них в другой день недели согласно графику.

Для учащихся начальной школы устанавливается пятидневная неделя для обязательных занятий с двумя днями занятий досуговой деятельностью в субботу и воскресенье. Для других учащихся школы устанавливается пятидневная неделя для обязательных занятий с двумя днями занятий досуговой деятельностью в субботу и воскресенье или шестидневная неделя для обязательных занятий с одним днем занятий досуговой деятельностью в воскресенье.

Время начала и окончания работы школы устанавливается в зависимости от количества смен приказом директора школы по согласованию с местными органами самоуправления.

5.2. График работы школьной библиотеки определяется директором школы и должен быть удобным для обучающихся.

5.3. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием, графиком дежурств по школе и обязанностями, предусмотренными их должностной инструкцией, а также индивидуальными и школьными планами воспитательной работы. Администрация школы обязана организовать учет рабочего времени педагогических работников.

Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами воспитательной работы, заседаний педагогического совета, родительских собраний, учитель вправе использовать по своему усмотрению. Заработная плата педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время педагога входят короткие перерывы (перемены) между занятиями. Продолжительность урока 45 и 35 мин устанавливается только для учета занятий обучающихся; пересчета количества занятий в астрономические часы рабочего времени педагога не производится.

5.4. Администрация школы предоставляет учителям один свободный от занятий день в неделю для методической работы при условии, если их недельная учебная нагрузка не превышает 23 ч в неделю и имеется возможность не нарушать требования, предъявляемые к организации учебного процесса, и нормы СанПиН.

5.5. Рабочий день учителя начинается за 10 мин до начала его первого урока. Урок начинается со вторым сигналом (звонком) о его начале, прекращается с сигналом (звонком), извещающим о его окончании. После начала урока и до его окончания учитель и учащиеся должны находиться в учебном помещении. Учитель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий, а в случаях, установленных приказом директора школы, и в перерывах между занятиями.

5.6. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается до ухода педагога в летний отпуск по письменному соглашению между директором школы и педагогическим работником, которое становится приложением к трудовому договору.

При определении объема учебной нагрузки должна обеспечиваться преемственность классов, если это возможно по сложившимся в школе условиям труда.

Установленный на начало учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года (за исключением случаев сокращения количества классов, групп, перевода части классов-комплектов в школы-новостройки той же местности, а также других случаев, подпадающих под условия, предусмотренные ст. 74 ТК РФ).

5.7. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График утверждается директором школы. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи, порядок и места отдыха и приема пищи. График сменности объявляется работникам под расписку и вывешивается на видном месте не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

5.8. Работа в праздничные и выходные дни запрещается.

Привлечение отдельных работников школы (учителей, воспитателей и др.) к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных и заранее непредвиденных случаях, предусмотренных законодательством (ст. 113 ТК РФ), с их письменного согласия. В других случаях привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается с их письменного согласия и после учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни либо иная компенсация предоставляются в порядке, предусмотренном ТК РФ, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

Не привлекаются к сверхурочным работам, работам в выходные дни и направлению в длительные походы, экскурсии, командировки в другую местность беременные женщины и работники, имеющие детей в возрасте до трех лет.

Работникам, которым графиком работы установлен выходной день не в воскресенье, а в другой день недели, запрещается работа в их выходной день.

5.9. Администрация привлекает педагогических работников к дежурству по школе. Дежурство начинается за 20 мин до начала уроков (занятий) и продолжается 20 мин после окончания уроков (занятий) дежурного педагога. График дежурств составляется на учебный период (четверть) и утверждается директором школы. График вывешивается в учительской.

5.10. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они выполняют педагогическую, методическую и организационную работу, относящуюся к их трудовой функции по трудовому договору (должностной инструкции) в пределах их рабочего времени до начала каникул. В зависимости от характера выполняемой работы работа в каникулярный период может выполняться в школе, в библиотеке, с выездом в другие учреждения, в т. ч. методические, и дома. По соглашению администрации школы и педагога в период каникул он может выполнять и другую работу.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал школы привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, дежурству по школе и другим работам, относящимся к их трудовой функции по трудовому договору (должностной инструкции). По соглашению с администрацией школы в период каникул работник может выполнять иную работу. Графики работы в период каникул устанавливаются приказом директора школы не позднее чем за две недели до начала каникул. В период каникул допускается суммирование рабочего времени согласно графику.

5.11. Заседания школьных методических объединений учителей и воспитателей проводятся не чаще двух раз в учебную четверть. Общие родительские собрания созываются не реже одного раз в год, классные - не реже четырех раз в год.

5.12. Общие собрания коллектива работников, заседания педагогического совета и занятия школьных методических объединений должны продолжаться не более двух часов, родительское собрание - не более 1,5 ч, собрания школьников - не более 1 ч.

5.13. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними;
- удалять обучающихся с уроков (занятий) без предварительного уведомления администрации школы.

Обучающихся в 1-7-х классах школы запрещается отпускать с уроков по их просьбе без обеспечения сопровождения и надлежащего надзора.

5.14. Администрации школы запрещается:

- привлекать учащихся без их согласия и согласия их родителей (законных представителей) к любым видам работ, не предусмотренным образовательной программой и не связанным с обучением и воспитанием. Разрешается освобождать обучающихся по письменному заявлению их родителей (законных представителей) от учебных занятий для выполнения

- общественных поручений, участия в спортивных соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях при условии обеспечения должного надзора и принятия разумных мер безопасности с учетом возраста и индивидуальных особенностей;
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать их для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий;
 - созывать во время занятий собрания, заседания и всякого рода совещания.

5.15. Родители (законные представители) обучающихся могут присутствовать во время урока в классе (группе) только с разрешения директора школы или его заместителя. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается только директору школы и его заместителям в целях контроля. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятия), а также в присутствии учащихся, работников школы и родителей (законных представителей) обучающихся.

6. Время отдыха

6.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который составляется администрацией школы с учетом обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха работников.

Отпуска педагогическим работникам школы, как правило, предоставляются в период летних каникул. График отпусков утверждается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников.

Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в связи с санаторно-курортным лечением, а также по иным уважительным причинам при условии возможности его полноценного замещения.

6.2. Неоплачиваемые отпуска предоставляются в течение учебного года по соглашению работника с администрацией. Их общий срок не должен превышать, как правило, длительности рабочего отпуска.

Краткосрочные неоплачиваемые отпуска администрация обязана предоставить в связи с регистрацией брака работника, рождением ребенка и в случае смерти близких родственников продолжительностью до пяти календарных дней.

7. Поощрения за успехи, качественную и результативную работу

7.1. За качественное выполнение трудовых обязанностей, достижение успехов в обучении и воспитании детей, осуществление инновационной деятельности и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетными грамотами.

7.2. Поощрения объявляются в приказе директора школы, доводятся до сведения всего коллектива школы и заносятся в трудовую книжку работника.

7.3. За особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие органы для награждения орденами, медалями, присвоения почетных званий, для награждения именными медалями, знаками отличия, грамотами, установленными законодательством для работников образования.

7.4. Результативная работа поощряется выплатами, осуществляемыми в соответствии с Положением об оплате труда. Начисление стимулирующих выплат работникам производится на основании объективных показателей результативности их работы решением Совета школы, принимаемым по представлению директора школы.

7.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются преимущества в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории, дома отдыха, улучшение жилищных условий и т. д.).

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника его должностных обязанностей, а также обязанностей, установленных настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом школы, коллективным договором, локальными актами школы, иными актами, содержащими нормы трудового права. и действующим законодательством, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация школы применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным ст. 81 и п. 1 ст. 336 ТК РФ.

8.3. Дисциплинарные взыскания применяются директором школы. Директор школы имеет тт.-вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении т дисциплины на рассмотрение коллектива работников.

8.4. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

Дисциплинарные взыскания применяются непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может БЫТЬ применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы норм профессионального поведения и/или Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника.

8.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Взыскание должно быть справедливым и соразмерным тяжести проступка. При применении взыскания должны учитываться обстоятельства совершения нарушения, предшествующая работа, поведение и характеристика работника.

8.7. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок. Приказ доводится до сведения работников школы в случаях необходимости защиты прав и интересов учащихся.

8.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания на работника не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Администрация школы по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников школы имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в пп. 7.1. 7.2, 7.3 и 7.5 настоящих правил, к работнику не применяются.

9. Заключительные положения

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации школы.

С настоящими правилами должен быть ознакомлен вновь поступающий на работу в школу работник под расписку до начала выполнения его трудовых обязанностей в школе.

...при условии сохранения объема должностных обязанностей
...выполнения ими работ той же квалификации.
...заработная плата работника, полностью отработавшего за
...норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые
...), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
...в МОУ СОШ №2 новой системы оплаты труда не может
...как основание для отказа от предоставления льгот и
...установленных трудовым законодательством и иными актами,
...нормы трудового права.

II. Порядок и условия оплаты труда

7. Оплата труда работников МОУ СОШ №2 устанавливается
...ставок заработной платы, окладов (должностных окладов),
...выплат компенсационного и стимулирующего характера.

При оплате труда педагогических работников, для которых в
...с законодательством Российской Федерации установлена
...рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в
...применяются должностные оклады, устанавливаемые за исполнение
...обязанностей определенной сложности за календарный месяц
...компенсационных и стимулирующих выплат.

При оплате труда педагогических работников, для которых в
...с законодательством Российской Федерации предусмотрена не
...рабочего времени, а нормы часов педагогической работы
...за календарный месяц, применяются ставки заработной
...педагогических работников за норму часов преподавательской работы
...часть педагогической работы), составляющую соответственно
...24 часа в неделю или
...20 часов в год, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20,
...24, 25, 30, 36 часов в неделю.

8. Системы оплаты труда работников МОУ СОШ №2 устанавливаются
с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами ставок заработной платы (должностных окладов) по ПКГ;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

9. Фонд оплаты труда работников МОУ СОШ №2 состоит из базовой и стимулирующей частей.

Базовая часть фонда оплаты труда включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть - выплаты стимулирующего характера.

10. Размер заработной платы работников МОУ СОШ №2 состоит из: ставки заработной платы, оклада (должностного оклада); выплат компенсационного характера;

11. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем произведения базовых ставок (базовых окладов), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты.

Базовая ставка (базовый оклад) по профессиональной квалификационной группе работников - фиксированный размер оплаты труда работника, осуществляющего профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

12. Базовые ставки (базовые оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала МОУ СОШ №2 устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н:

12.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовая ставка (базовый оклад), рублей
1	педагог дополнительного образования педагог организатор социальный педагог тренер-преподаватель	4 300
2	воспитатель педагог-психолог	4 500
3	педагог-библиотекарь преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности руководитель физического воспитания тьютор учитель	4 700

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовая ставка (базовый оклад), рублей
-------------------------	--	--

учитель-дефектолог
учитель-логопед (логопед)

13. К базовым ставкам (базовым окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, оклад (должностной оклад):

13.1. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

13.1.1 наличия среднего или высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

среднее профессиональное образование - 1,0;

высшее профессиональное образование - 1,15;

кандидат наук - 1,2;

доктор наук - 1,25.

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н;

13.1.2 наличия квалификационной категории:

вторая квалификационная категория - 1,2 (до окончания срока ее действия);

первая квалификационная категория - 1,3;

высшая квалификационная категория - 1,4.

14. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии разрядами работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих:

Разряд Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих	Базовый оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 800
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	3 000

Разряд Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих	Базовый оклад, рублей
--	-----------------------------

рабочих

3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 3 100

4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 3 300

5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 3 500

6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 3 700

Высококвалифицированные рабочие, постоянно занятые на важных и ответственных работах, имеющие 6 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 4 200

15. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общепромышленным должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н:

15.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	заведующий канцелярией заведующий складом заведующий хозяйством и другие должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	3 800

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
2	Заведующий производством	4000

15.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	инженер по охране труда и технике безопасности инженер-программист (программист) инженер-электроник (электроник) специалист по кадрам	4 400

16. С учетом специфики работы в учреждениях предусматриваются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), установленным в соответствии с пунктами 12 - 15 настоящего Положения:

16.1. За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья:

педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений - 1,2;

другим работникам, непосредственно занятым в специальных (коррекционных) классах (группах), - 1,15.

16.2. Педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений лицеев, колледжей, гимназий - 1,15.

16.3. Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в образовательных учреждениях на общих основаниях, за индивидуальное и групповое обучение детей, а также учителям-дефектологам, учителям-логопедам (логопедам), - 1,2;

16.4. Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения; - 1,15.

17. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по двум и более

основаниям, предусмотренным в пункте 16 настоящего Положения, размер каждого повышения исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

Повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренное в пункте 16 настоящего Положения, образует новую ставку заработной платы, оклад (должностной оклад), которые применяется при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки, а также при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Компенсационные выплаты

18. К компенсационным выплатам относятся:

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

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

19. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) в процентах или в абсолютных размерах.

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

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам учреждений в соответствии с аттестацией рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются доплаты в размере:

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

до 24 процентов ставки (оклада) за особо тяжелые и особо вредные условия труда.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется МОУ СОШ №2 в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

21. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных

21.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В МОУ СОШ №2 каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере не ниже 50 процентов часовой ставки (оклада).

21.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

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

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

21.3. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

21.4. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной деятельностью, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

21.5. Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников по следующим направлениям: классное руководство; проверка письменных работ; заведование: отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации, работа с родителями и другие работы, не относящиеся к аудиторной деятельности, но непосредственно связанные с организацией деятельности учреждения.

Размер доплат за осуществление неаудиторной деятельности работников определяется учреждением самостоятельно и закрепляется в коллективном договоре, локальном акте учреждения. Общий размер средств, направляемых на доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников, не может превышать 15 процентов от общего фонда оплаты труда учреждения.

22. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

Стимулирующие выплаты

24. К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

25. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за работу, направленную на применение в практике передовых методов организации деятельности учреждения, повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

26. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, занимающим должности доцента и профессора, а также работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах:

26.1 за наличие почетного звания:

«Заслуженный учитель Российской Федерации» - до 2 000 рублей;

«Народный учитель Республики Марий Эл» - до 1 500 рублей;

«Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - до 1 000 рублей.

При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.

Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам учреждений, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника.

26.2. За наличие знаков отличия в сфере образования и науки:

нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации».

Федерации», «Отличник начального профессионального образования», «Отличник среднего профессионального образования» - до 500 рублей.

Работникам учреждений, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или деятельности работника.

27. Надбавка за стаж работы устанавливается:

27.1. Педагогическим работникам - за стаж педагогической работы; учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы с детьми либо стаж работы в образовательном учреждении:

от 1 года до 10 лет - до 10 процентов;

от 10 до 20 лет - до 20 процентов;

свыше 20 лет - до 30 процентов.

Стаж педагогической работы определяется в соответствии с Порядком согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

27.2. Педагогическим работникам, впервые окончившим высшее или среднее специальное учебное заведение и заключившим (в течение трех лет после окончания высшего или среднего специального учебного заведения) трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего или среднего специального учебного заведения.

28. Премии по итогам работы

Премирование работников учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность выплаты (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом МОУ СОШ №2.

Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится руководителем МОУ СОШ №2 с учетом мнения представительного органа работников МОУ СОШ №2 в соответствии с Положением о премировании, доплатах, надбавках и других видах материального поощрения и стимулирования работников МОУ СОШ №2

29. Стимулирующие выплаты выплачиваются за фактически отработанное время.

III. Вопросы оплаты труда педагогических работников

30. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Пределный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется Министерством образования и науки Республики Марий Эл (далее - Министерство), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения Министерства.

Верхнего предела объема педагогической (преподавательской) работы, который может быть установлен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам в том же учреждении, не установлено.

31. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

В случае, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то тарификационный список составляется отдельно по полугодиям.

Месячная заработная плата учителей определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

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

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

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

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

33. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждений 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;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

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

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

34. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

35. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый ежегодно трудовым договором, устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в порядке согласно приложению № 2 к настоящему Положению, и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников учреждения:

Группа по оплате труда руководителей	Количество размеров средней заработной платы
I	до 3,0
II	до 2,4
III	до 2,1
IV	до 1,8

36. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

VI. Другие вопросы оплаты труда

37. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается Министерством.

38. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ), установленного Министерством.

39. Настоящее Положение вводится

с 1 сентября 2012 г.: для учителей муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования; для работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в пределах бюджетных ассигнований на 2012 год

с 1 декабря 2012 г. - для иных работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования;

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению о новой системе
оплаты труда работников
**муниципального образовательного
учреждения средней (полной)
общеобразовательной школы №2
города Волжска Республики Марий
Эл**

П О Р Я Д О К

**определения стажа педагогической работы в муниципальном
образовательном учреждении средней (полной) общеобразовательной
школы №2 города Волжска Республики Марий Эл**

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

2. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального закона «О

трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденным в установленном порядке Правительством Российской Федерации.

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

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

3.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

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

4.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 3.1;

4.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

4.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

5. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 3 и 4 настоящего Приложения, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

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

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

6. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

7. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

8. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

9. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению о новой системе
оплаты труда работников
муниципального образовательного
учреждения средней (полной)
общеобразовательной школы №2
города Волжска Республики Марий
Эл

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

деятельности муниципального образовательного учреждения средней (полной) общеобразовательной школы №2 города Волжска Республики Марий Эл и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителя

I. Объемные показатели

1. К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководителя МОУ СОШ №2: количество обучающихся (воспитанников), численность работников школы, сменность работы, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности в баллах по следующим показателям:

	Наименование показателя	Условия расчета баллов	Количество баллов
1	2	3	4

1. Контингент обучающихся, воспитанников

- | | | | |
|----|--|--|-----|
| 1. | Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,3 |
| 2. | Количество обучающихся в музыкальных, художественных школах и школах искусств, созданных при общеобразовательных учреждениях | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |

1	2	3	4
3.	Количество дошкольных групп в общеобразовательных учреждениях	за каждую группу	10
4.	Наличие подготовительного отделения, «школы будущего первоклассника»	за каждую группу	5
5.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
		4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме	до 30
6.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных учреждениях	за каждого дополнительно	0,5
7.	Количество обучающихся по индивидуальным программам, обучающихся на дому (по медицинским показаниям)	за каждого дополнительно	0,5
8.	Наличие групп продленного дня в образовательном учреждении		до 20
9.	Организация профильного и предпрофильного обучения	за каждый класс	до 10, но не более 50
10.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки,	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

1	2	3	4
	студии, организованные этими учреждениями на их базе		
11.	Наличие в общеобразовательных учреждениях обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, охваченных квалифицированной коррекционной помощью	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
2. Кадры			
12.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника; дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию	1 0,3
		высшую квалификационную категорию	0,5
13.	Количество педагогов, повысивших квалификацию и получивших удостоверения в течение года	за каждого	1
14.	Количество педагогов, подтвердивших или повысивших квалификационную категорию в результате аттестации в течение года	за каждого	0,5
15.	Количество студентов - практикантов	за каждого	0,5
16.	Количество молодых специалистов	за каждого	0,5

3. Материально-техническая база

1	2	3	4
17.	Принятие учебного заведения к новому учебному году в соответствии с установленными сроками		20
18.	Наличие оборудованных учебных кабинетов по предметам	за каждый кабинет (при наличии паспорта)	1
19.	Наличие в образовательном учреждении нескольких зданий, используемых для организации образовательного процесса	за каждое здание	до 15, но не более 45
20.	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15, но не более 45
21.	Наличие находящихся в эксплуатации автотранспортных средств, сельхозмашин и другой техники на балансе учреждения	за каждую единицу	до 5, но не более 30
22.	Наличие музея в образовательном учреждении	при наличии паспорта	5
23.	Наличие филиалов, пришкольного интерната с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое структурное подразделение до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	до 20 до 30 до 50
24.	Наличие собственных: котельной, бани, прачечной, гаража, овощехранилища, складских помещений, находящихся на балансе образовательного учреждения	за каждый вид	до 10, но не более 60

1	2	3	4
25.	Наличие учебно-опытного участка, подсобного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 30, но не более 60
26.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха и других), находящихся на балансе образовательного учреждения	за каждый вид	до 50
	наличие лагерей дневного пребывания, трудовых, оздоровительных лагерей, организуемых образовательным учреждением	за каждый вид	до 15
27.	Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для дополнительного образования детей (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и другие)	за каждый вид	до 15, но не более 60
28.	Отсутствие централизованного горячего водоснабжения и других коммунальных слуг		до 20
29.	Развитие внебюджетной деятельности	с объемом доходов до 3 млн. рублей свыше 3 млн. рублей	до 10 до 20
30.	Организация подвоза обучающихся		до 20
31.	Удаленность образовательного учреждения от Министерства образования и науки Республики Марий Эл на расстояние более 50 км		до 20

**4. Социально-педагогическая,
научно-педагогическая, инновационная деятельность**

1	2	3	4
32.	Наличие экспериментальных площадок: федерального уровня республиканского уровня муниципального уровня	за каждый вид	20 10 5
33.	Наличие государственно-общественного управления в образовательном учреждении: попечительский совет, совет школы и другие	за каждый вид	10
34.	Использование современных информационных технологий в образовательном учреждении: медиаотека (наличие комплектов электронных образовательных ресурсов не менее чем по 5 предметам)	за каждый вид	до 50, но не более 100
	наличие мультимедийного класса (интерактивная доска, не менее 5 компьютеров, объединенных локальной сетью и имеющих доступ в интернет), обновляемого сайта		
35.	Проведение семинаров: на муниципальном уровне республиканском уровне	за каждый семинар	5 10
36.	За использование инновационных методик и программ, являющихся победителями конкурсов различного уровня	за каждый вид	10

1	2	3	4
37.	Наличие детских коллективов - победителей республиканских, всероссийских смотров, конкурсов, соревнований	за каждый вид	5
Всего баллов			

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

1	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Учреждения начального и среднего профессионального образования, общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	
2.	Специализированные детско-юношеские спортивные школы олимпийского резерва (СДЮСШОР), детско-юношеские спортивные школы (ДЮСШ)	свыше 350	до 350	до 250	
3.	Образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (законных представителей), специальные (коррекционные) учреждения для детей с ограниченными возможностями здоровья, специальные учебно-воспитательные учреждения открытого и закрытого типа, оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для	свыше 400	до 400	до 350	до 300

1	2	3	4	5	6
	детей, нуждающихся в длительном лечении, образовательные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, общеобразовательные школы-интернаты				
4.	Школы и другие общеобразовательные учреждения, дошкольные образовательные учреждения, учреждения дополнительного образования детей, межшкольные учебные комбинаты (центры) и другие образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

II. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей

4. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Министерством образования и науки Республики Марий Эл (далее - Министерство) на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

5. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено Министерством за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Министерством.

7. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется:

по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

по учреждениям начального и среднего профессионального образования - по списочному составу на начало учебного года по состоянию на октябрь по всем формам обучения, а при сроке обучения менее 10 месяцев

- по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год;

по детским домам, школам-интернатам для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - по списочному составу на 1 января;

по учреждениям дополнительного образования детей, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;

по межшкольным учебным комбинатам (центрам), учебным компьютерным центрам по списочному составу на начало учебного года с коэффициентом 0,25, для которых обучение проводится менее 3 раз в неделю, с коэффициентом 0,5 - 3 раза и с коэффициентом 1,0 - 4 и более раз в неделю.

8. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

9. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, установленная до начала ремонта, но не более чем на один год.

10. Районные, городские методические (учебно-методические) кабинеты (центры) относятся ко II группе по оплате труда руководителей;

учреждения высшего, дополнительного профессионального образования, дополнительного образования взрослых, находящиеся в ведении Министерства, относятся к I группе по оплате труда руководителей.

11. Учреждения дополнительного образования детей, находящиеся в ведении Министерства, относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

12. Министерство:

устанавливает объемные показатели по учреждениям образования, не являющимся образовательными учреждениями, для отнесения их к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей;

может относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ СОШ №2

_____ **А.С.Афонин**

«01» декабря 2012 года

Изменение и дополнение в Положение о новой системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения средней (полной) общеобразовательной школы №2 города Волжска Республики Марий Эл

Руководствуясь постановлением администрации ГО «Город Волжск» от 30.11.2012 года №1925 О внесении изменений в Положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «Город Волжск», утвержденное постановлением администрации городского округа «Город Волжск» №1300 от 17.08.2012 года «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «Город Волжск» внести изменение в Положения о новой системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения средней (полной) общеобразовательной школы №2 города Волжска Республики Марий Эл.

В раздел II п 12-15 включительно

«12.Базовые ставки (базовые оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н:

12.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

1	инструктор-методист концертмейстер педагог дополнительного образования педагог организатор социальный педагог тренер-преподаватель	4 558
2	воспитатель мастер производственного обучения методист педагог-психолог старший инструктор-методист старший педагог дополнительного образования старший тренер-преподаватель	4 770
3	педагог-библиотекарь преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности руководитель физического воспитания старший воспитатель	4 982

старший методист
тьюторучитель
учитель-дефектолог
учитель-логопед (логопед)

13. К базовым ставкам (базовым окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, оклад (должностной оклад):

13.1. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

13.1.1 наличия среднего или высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

среднее профессиональное образование - 1,0;
высшее профессиональное образование - 1,15;
кандидат наук - 1,2;
доктор наук - 1,25.

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н;

13.1.2 наличия квалификационной категории:

вторая квалификационная категория - 1,2 (до окончания срока ее действия);

первая квалификационная категория - 1,3;
высшая квалификационная категория - 1,4.

13.2. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

13.2.1 уровня высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

высшее профессиональное образование - 1,15;
кандидат наук - 1,2;
доктор наук - 1,25.

14. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии разрядами работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих:

Разряд Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих	Базовый оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 968
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 180
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 286

Разряд Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих						Базовый оклад, рублей
4	разряд	работ	в	соответствии	с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 498
5	разряд	работ	в	соответствии	с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 710
6	разряд	работ	в	соответствии	с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 922
	Высококвалифицированные рабочие, постоянно занятые на важных и ответственных работах, имеющие 6 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих					4 452

15. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общепромышленным должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н:

15.1 Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	заведующий канцелярией заведующий складом заведующий хозяйством и другие должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	4028
2	Заведующий производством	4240

15.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	бухгалтер	4 664

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
	бухгалтер-ревизор документовед инженер инженер по охране труда и технике безопасности инженер по надзору за строительством инженер-программист (программист) инженер-электроник (электроник) специалист по кадрам сурдопереводчик экономист юрисконсульт и другие	

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ СОШ №2

_____ **А.С.Афонин**

«15»января2013 года

**Изменение и дополнение в Положение о новой системе оплаты труда работников
муниципального образовательного учреждения средней (полной)
общеобразовательной школы №2 города Волжска Республики Марий Эл от
31.08.2012 года**

Руководствуясь постановлением администрации ГО «Город Волжск» от 31.12.2013 года №2353 О внесении изменений в постановление администрации ГО «Город Волжск» №1300 от 17.08.2012 года «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «Город Волжск», внести изменение в Положение о новой системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения средней (полной) общеобразовательной школы №2 города Волжска Республики Марий Эл: от 31.08.2012 года с изменениями от 01 декабря 2012 года, 11 октября 2013 года следующего содержания:

«12.Базовые ставки (базовые оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н:

12.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

1	инструктор-методист концертмейстер педагог дополнительного образования педагог организатор социальный педагог тренер-преподаватель	4809
2	воспитатель мастер производственного обучения методист педагог-психолог старший инструктор-методист старший педагог дополнительного образования старший тренер-преподаватель	5033
3	педагог-библиотекарь преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности руководитель физического воспитания старший воспитатель старший методист	5257

тьюторучитель
учитель-дефектолог
учитель-логопед (логопед)

13. К базовым ставкам (базовым окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, оклад (должностной оклад):

13.1. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

13.1.1 наличия среднего или высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

среднее профессиональное образование - 1,0;

высшее профессиональное образование - 1,15;

кандидат наук - 1,2;

доктор наук - 1,25.

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н;

13.1.2 наличия квалификационной категории:

вторая квалификационная категория - 1,2 (до окончания срока ее действия);

первая квалификационная категория - 1,3;

высшая квалификационная категория - 1,4.

13.2. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

13.2.1 уровня высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

высшее профессиональное образование - 1,15;

кандидат наук - 1,2;

доктор наук - 1,25.

14. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии разрядами работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих:

Разряд Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих	Базовый оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3132
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3355
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3467
4 разряд работ в соответствии с Единым	3691

Разряд Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих	Базовый оклад, рублей
тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3915
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4138
Высококвалифицированные рабочие, постоянно занятые на важных и ответственных работах, имеющие 6 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4697

15. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к
общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых
ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н:

15.1 Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые
должности служащих второго уровня»

Квалифика- ционные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	заведующий канцелярией заведующий складом заведующий хозяйством и другие должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	4250
2	Заведующий производством	4474

15.2 Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности
служащих третьего уровня»

Квалифика- ционные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	бухгалтер	4921

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
	бухгалтер-ревизор документовед инженер инженер по охране труда и технике безопасности инженер по надзору за строительством инженер-программист (программист) инженер-электроник (электроник) специалист по кадрам сурдопереводчик экономист юрисконсульт и другие	

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ СОШ №2

_____ А.С.Афонин

«11» октября 2013 года

Изменение и дополнение в Положение о новой системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения средней (полной) общеобразовательной школы №2 города Волжска Республики Марий Эл от 31.08.2012 года

Руководствуясь постановлением администрации ГО «Город Волжск» от 11.10.2013 года №1738 О внесении изменений и дополнений в постановление администрации ГО «Город Волжск» №1300 от 17.08.2012 года «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «Город Волжск», внести изменения и дополнения в Положение о новой системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения средней (полной) общеобразовательной школы №2 города Волжска Республики Марий Эл: от 31.08.2012 года с изменениями от 01 декабря 2012 года:

а) пункт 11 Положения дополнить абзацем третьим «В ставку заработной платы, оклад(должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленными по состоянию на 01 сентября 2013 года.

Б) в абзаце втором пункта 17 Положения после слов «Настоящего Положения» дополнить словами «с учетом абзаца третьего пункта 11 настоящего Положения

В) абзац пункта 26 Положения изложить в следующей редакции: «Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоены почетные звания, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах:»

Подпункт 26.1 Положения признать утратившим силу.

Г) раздел 5 Положения дополнить пунктом 37 следующего содержания:

«Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников устанавливается МУОО в кратности от 1 до 8.

Приложение №2 к Положению изложить в новой редакции и применять с 01.01.2014

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

деятельности муниципального образовательного учреждения средней (полной) общеобразовательной школы №2 города Волжска Республики Марий Эл и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителя

I. Объемные показатели

1. К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководителя МОУ СОШ №2: количество обучающихся (воспитанников), численность работников школы, сменность работы, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности в баллах по следующим показателям:

	Наименование показателя	Условия расчета баллов	Количество баллов
1	2	3	4

2. Контингент обучающихся, воспитанников

1.	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
2.	Наличие сетевых форм организации образовательных программ	за каждый оформленный договор	10
3.	Количество дошкольных групп в общеобразовательных учреждениях	за каждую группу	10
4.	Наличие подготовительного отделения, «школы будущего первоклассника»	за каждую группу	5
5.	Количество обучающихся в образовательном учреждении с круглосуточным пребыванием или проживающих в общежитии, за исключением детей сирот обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося	0,2
6.	Наличие обучающихся	за каждого	0,3

1	2	3	4
	(воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных учреждениях	обучающегося	
7.	Количество обучающихся по индивидуальным программам, обучающихся на дому (по медицинским показаниям)	за каждого обучающегося	0,1
8.	Наличие групп продленного дня в образовательном учреждении		10
9.	Наличие в общеобразовательных учреждениях обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, охваченных квалифицированной коррекционной помощью	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

2. Кадры

10.	Количество педагогических работников в образовательном учреждении	за каждого работника; дополнительно за каждого работника, имеющего:	1
		первую квалификационную категорию	0,1
		высшую квалификационную категорию	0,2
11.	Количество студентов - практикантов	за каждого студента	0,3
12.	Количество молодых специалистов Со стажем работы до 3 лет после окончания учреждения	за каждого	0,5

3. Материально-техническая база

13.	Наличие в образовательном	за каждое здание	5
-----	---------------------------	------------------	---

1	2	3	4
	учреждении нескольких зданий, используемых для организации образовательного процесса		
14.	Наличие собственного оборудованного кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждое здание	10
15.	Наличие интерната с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое	15
16.	Наличие техники	за каждый вид	3
17.	Наличие учебно-опытного участка, подсобного хозяйства, теплиц	за каждый вид	15
18.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха и других), находящихся на балансе образовательного учреждения	за каждый вид	20
19.	наличие лагерей дневного пребывания, трудовых, оздоровительных лагерей, организуемых образовательным учреждением	за каждый вид	10
20.	Развитие внебюджетной деятельности	с объемом доходов до 2 млн. рублей свыше 2 млн. рублей	15 30
21.	Организация подвоза обучающихся	За каждого обучающегося	0,1
22.	Наличие статуса площадки инновационной	Федеральный уровень республиканский	20 10

**4. Социально-педагогическая,
научно-педагогическая, инновационная деятельность**

1	2	3	4
23.	Использование дистанционных образовательных технологий при реализации оп	за каждого обучающегося	0,1
24.	Наличие библиотеки с доступом к сети «Интернет»		5
25	Наличие органов государственного общественного управления оу		5
26.	Участие в мероприятиях независимой системы оценки качества деятельности	За каждое мероприятие	3
27.	Апробация (реализация) проектов по заданию Муниципального учреждения «Отдел образования» администрации городского округа «город Волжск	За каждый проект	15

Всего баллов

Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов

I	II	III	IV
свыше 400	до 400	до 300	до 200

II. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей

4. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Муниципальным учреждением «Отдел образования» администрации городского округа «Город Волжск» (далее - МУОО) на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения. Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено МУОО за каждый дополнительный показатель до 20 баллов

.6. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается МУОО.

7. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется: по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года; по учреждениям дополнительного образования детей - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;

8. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, установленная до начала ремонта, но не более чем на один год

9. МУОО: устанавливает объемные показатели по учреждениям образования, не являющимся образовательными учреждениями, для отнесения их к одной из четырех групп по оплате труда руководителей; может относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной настоящим показателем."

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ СОШ №2

_____ **А.С.Афонин**

«15»апреля2014 года

**Изменение и дополнение в Положение о новой системе оплаты
труда работников муниципального образовательного учреждения
средней (полной) общеобразовательной школы №2 города Волжска
Республики Марий Эл от 31.08.2012 года**

Руководствуясь постановлением администрации ГО «Город Волжск» от 15.04.2014 года №570 О внесении изменений в постановление администрации ГО «Город Волжск» №1300 от 17.08.2012 года «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «Город Волжск», внести изменения в Положение о новой системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения средней (полной) общеобразовательной школы №2 города Волжска Республики Марий Эл: от 31.08.2012 года с изменениями от 01 декабря 2012 года, 11 октября 2013, 15 января 2013 года следующего содержания:

1. Абзац второй пункта 21.5 пункта 21 Положения изложить в следующей редакции:

Размер доплат за осуществление неаудиторной деятельности работников, не может превышать 40 процентов от общего фонда оплаты труда учреждения.

2. В приложении №1 к Положению:

Абзац 4 п.2 изложить:

В стаж педагогической работы засчитывается на педагогических должностях, определенных приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. №761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

СОГЛАСОВАНО

Заместитель профкома МОУ СОШ № 2

В.Н.Короткова

«29»августа 2013 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ СОШ №2

А.С.Афонин

«29»августа 2013 года

Положение рассмотрено
утверждено на общем собрании
трудоого коллектива
(протокол № 11 от 29.08.2013)

Положение

о премировании, доплатах, надбавках и других видах материального поощрения
и стимулирования работников муниципального образовательного учреждения
средней (полной) общеобразовательной школы №2
города Волжска Республики Марий Эл

I. Общие положения

Положение «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «Город Волжск», утвержденное постановлением администрации городского округа «Город Волжск» от 17 августа 2012 г № 1300;

Постановление администрации городского округа «Город Волжск» от 11 октября 2013 г. № 1737 «О внесении изменений в Положение «Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Город Волжск», финансируемых из бюджета муниципального образования «Город Волжск», утвержденное постановлением администрации муниципального образования «Город Волжск» от 31 декабря 2004 г. №2018»;

Постановление администрации городского округа «Город Волжск» от 11 октября 2013 г. № 1738 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации городского округа «Город Волжск» от 17 августа 2012 г. №1300 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «Город Волжск»»

1. Установить выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.
2. Размеры доплат за дополнительную работу и надбавок, за качественные показатели максимальными размерами не ограничиваются и устанавливаются в зависимости от выполненного работником дополнительного объема работ, качества, продуктивности и результативности деятельности работника. Размер доплат устанавливается в процентах от ставки заработной платы работника, либо в денежном выражении.
3. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются работодателем на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.
4. Регулирование порядка установления доплат и надбавок в пределах выделенных сумм осуществляется в образовательном учреждении настоящим Положением и закреплено в коллективном договоре.
5. Вопросы, связанные с установлением доплат и надбавок на основе настоящего Положения решаются администрацией образовательного учреждения по согласованию с представительным органом трудового коллектива
6. Настоящее Положение утверждается администрацией образовательного учреждения по согласованию с представительным органом трудового коллектива.

II. Компенсационные выплаты

1. Работникам учреждения в соответствии с аттестацией рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях устанавливается доплата в размере до 12 % от ставки.
2. Доплаты за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема выполненных работ, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников до 100 % от ставки.
3. **Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности:**
 - 3.1. Учителям за классное руководство 1-11 классов - до 15 % от должностного оклада учителя:

в том числе за:

 - организацию учебной деятельности учащихся классов - 2%;
 - за создание организационного и дисциплинированного классного коллектива - 3%,
 - за организацию работы с коллективом учащихся и родителей - 3%
 - за организацию работы по социальной защите учащихся, по профилактике правонарушений - 2%,
 - за своевременную и качественную работу по ведению отчетности классного руководителя - 3% (ведение классного журнала, личных дел учащихся, проверка дневников, разработка планов воспитательной работы с классом и индивидуальной работы с педагогически запущенными детьми, карт здоровья),
 - за использование в работе педагогического потенциала учреждений дополнительного образования, ДЮСШ, родителей, учреждений культуры и науки - 2%
 - 3.2 Проверка тетрадей: за фактически недельную часовую нагрузку из расчета должностного оклада учителя:

Проверка письменных работ в начальных классах - до 20 %

Проверка письменных работ по русскому языку и литературе - до 20 %

Проверка письменных работ по математике - до 20 %

Проверка письменных работ по иностранному языку - до 20%

Проверка письменных работ по технологии - до 10%

Проверка письменных работ по истории, обществознанию, ИКН, экономики, права - до 20%

Проверка письменных работ по ИЗО - до 10%

Проверка письменных работ по биологии - до 20%

Проверка письменных работ по химии - до 20%

Проверка письменных работ по физике - до 20%

Проверка письменных работ по географии - до 20%

Проверка письменных работ по информатике - до 20%

Проверка письменных работ по марийскому языку - до 10%

Проверка письменных работ по музыке, ИЗО, технологии, ОБЖ - до 10%
 - 3.3. Заведование учебными кабинетами - до 20% от должностного оклада учителя:
 - общее состояние кабинета (соблюдение санитарно-гигиенических норм, подготовка кабинетов к работе в зимних условиях - 2%, исправная мебель - 2%),
 - соблюдение правил техники безопасности - 3% (наличие инструкций по ТБ),
 - оформление кабинета - 5% (творческие работы учащихся, постоянные, временные экспозиции - 2%, инвентарная книга - 1%);
 - 3.4. Заведование мастерскими технологии - до 20% от должностного оклада учителя - соблюдение ТБ - 4%, соблюдение санитарно-гигиенических норм - 4%, сохранность оборудования - 7%, дидактический раздаточный материал - 2%, творческие работы учащихся, постоянные, временные экспозиции - 3%, подготовка к выставке работ;
 - 3.5. Заведование учебно-опытным участком - до 15% от должностного оклада учителя;
 - 3.6. Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию - до 50% от должностного оклада учителя:
 - организация работы спортивных секций - до 30%,
 - ремонт спортивного инвентаря - до 10%,
 - подготовка команд к участию в городских соревнованиях - до 10%
 - 3.8. Руководство методическими объединениями:

- городским МО - до 2000 руб.
- школьным МО - до 1000 руб.

- 3.9. Проведение работы по дополнительным программам - до 100% от должностного оклада;
- 3.10. За организацию и функционирование работы школьного музея до 50% от должностного оклада;
- 3.11. Охрана здоровья учащихся (организация питания) - до 60% от должностного оклада;
- 3.12. Библиотекаря за работу с библиотечным фондом школьных учебников - до 20% от должностного оклада;
- 3.13. Заведующей канцелярией за работу с родителями и личными делами учащихся - до 100% от должностного оклада.
- 3.14. Ответственному за расписание учебных занятий - до 5000 рублей.
- 3.15. Организация туристско-краеведческой работы до -30% от должностного оклада;
- 3.16. Ведение работы по гражданской обороне - до 50% от должностного оклада
- 3.17. Работа по организационному и психолого-педагогическому сопровождению внедрения ФГОС - до 50% от должностного оклада

III. Стимулирующие выплаты:

1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы:

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за работу, направленную на применение в практике передовых методов организации деятельности учреждения, повышение авторитета и имиджа учреждения.

- 1.1. Заместителям директора по УВР, ВР, УМР и АХЧ, инженеру-программисту, учителям за расширение зоны обслуживания - до 50% от должностного оклада, за увеличение объема работ - до 20% от должностного оклада, за сложность и напряженность - до 20% от должностного оклада;
- 1.2. Педагогам - организаторам, воспитателям, педагогам дополнительного образования - до 50% от должностного оклада;
- 1.3. Музыкальному руководителю - за расширение зоны обслуживания - до 50%, увеличение объема работ - до 25% от должностного оклада;
- 1.4. Председателю профкома - до 15% от должностного оклада учителя;
- 1.5. Секретарю педсовета - до 5% от должностного оклада учителя.
- 1.6. Заведующей канцелярией за работу с архивом и хранением документов - до 100% от должностного оклада;
- 1.7. Подсобным рабочим, кладовщику, рабочим по обслуживанию здания, заведующей столовой - до 100% от должностного оклада;

2. Надбавка за качество выполняемых работ

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоены почетное звание, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах:

- 2.1. за наличие почетного звания:
 - «Заслуженный учитель Российской Федерации» - до 2 000 рублей;
 - «Народный учитель Республики Марий Эл» - до 1 500 рублей;
 - «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - до 1 000 рублей.

При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.

Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника.

- 2.2. за наличие знаков отличия в сфере образования и науки:
 - нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник начального профессионального образования», «Отличник среднего профессионального образования»

- до 500 рублей.

Работникам учреждений, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или деятельности работника.

3. Надбавка за стаж работы:

3.1. Педагогическим работникам - за стаж педагогической работы; учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы с детьми либо стаж работы в образовательном учреждении:

от 1 года до 10 лет - до 10 процентов от должностного оклада;

от 10 до 20 лет - до 20 процентов от должностного оклада;

свыше 20 лет - до 30 процентов от должностного оклада.

3.2 Педагогическим работникам, впервые окончившим высшее или среднее специальное учебное заведение и заключившим (в течение трех лет после окончания высшего или среднего специального учебного заведения) трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от должностного оклада на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего или среднего специального учебного заведения.

4. Премии по итогам работы:

Премирование работников учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за месяц.

4.1. Заместителям директора по учебно-воспитательной, воспитательной, научно-методической работе за:

а) организацию предпрофильного и профильного обучения до 3000 руб;

б) выполнение плана внутри школьного контроля, плана воспитательной работы до 1000 руб;

в) высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся до 3000 руб;

г) высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса до 2000 руб.;

д) качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) до 2000 руб;

е) привлечение дополнительных источников финансирования до 5000 руб.;

ж) организацию получения Грантов, работ по реализации проектов, непосредственное руководство проектами, личный вклад в реализацию научных и научно-исследовательских работ до 5000 руб;

з) высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы до 3000 руб;

и) поддержание благоприятного психологического климата в коллективе и другие до 1000 руб;

к) Проведение городских и республиканских семинаров, конкурсов на базе школы до 3000 руб;

л) за качественную работу по организации ЕГЭ и ГИА до 3000 руб;

4.2 Заместителю директора по АХЧ за:

а) обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы до 2000 руб;

б) обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда до 2000 руб;

в) высокое качество подготовки и организации ремонтных работ и другие до 3000 руб;

г) отсутствие дисциплинарных, административных взысканий, уголовно наказуемых деяний и другие до 1000 руб;

4.3 Педагогическим работникам за:

а) достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения до 1000 руб;

б) организацию дополнительных занятий по подготовке к олимпиадам, конкурсам,

- конференций с особо одаренными детьми;
 - школьный до 1500 руб;
 - городской до 2000 руб;
 - республиканский до 3000 руб;
- в) организацию дополнительных занятий с неуспевающими до 1000 руб;
- г) подготовка победителей олимпиад, соревнований, конкурсов различного уровня:
 - школьный до 1500 руб;
 - городской до 3000 руб;
 - республиканский до 5000 руб;
- д) участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов до 2000 руб;
- е) проведение открытых уроков, мастер-классов высокого качества:
 - школьный до 1000 руб;
 - городской до 1500 руб;
 - республиканский до 2000 руб;
- ж) подготовку и проведение открытых внеклассных мероприятий:
 - школьный до 1000 руб;
 - городской до 1500 руб;
 - республиканский до 2000 руб;
- з) работу в две смены до 1000 руб;
- и) участие педагога в методической работе (конференции, семинары, методические объединения);
 - школьный до 1000 руб;
 - городской до 2000 руб;
 - республиканский до 3000 руб;
- к) образцовое содержание кабинета (по итогам проверки) до 3000 руб;
- л) высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и электронного журнала) до 2000 руб;
- м) ведение делопроизводства (заполнение листов нетрудоспособности) до 500 руб.
- н) классным руководителям выпускных классов по итогам года до 3000 руб;
- о) преподавание в 1 классе в течение первого полугодия до 1000 руб;
- п) преподавание в 9-11 классах предметов, вынесенных на ЕГЭ и ГИА до 500 руб;
- р) дежурство по школе до 1000 руб;
- с) организацию питания учащихся до 500 руб;
- т) организацию и проведение предметных кружков и студий до 5000 руб;
- у) распространение передового педагогического опыта (обмен опытом) до 2000 руб;
- ф) организация ГИА до 3000 руб. за каждое
- х) привлечение внебюджетных: средств до 5000 руб.;
- ц) участие в профессиональных конкурсах до 1000 руб;

4.4. Премии для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала: за расширение зоны обслуживания до 200 % от должностного оклада.

Премирование работников производится ежемесячно в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда. Распределение премии производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

IV. Порядок поощрения и оказания материальной помощи

Из фонда экономии фонда оплаты труда работникам образовательного учреждения, по заявлению, оказывать материальную помощь (см. Положение о материальной помощи)

V. Условия и порядок отмены доплат и надбавок стимулирующего характера

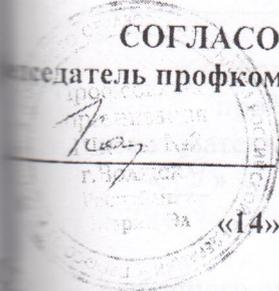
Виды и размеры доплат и надбавок стимулирующего характера могут пересматриваться перед началом нового учебного и финансового года.

- 2 Размеры доплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.
- 3 Доплаты и надбавки, установленные работнику в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены ежеквартально:

- в связи с невыполнением, возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

VI. Сроки действия настоящего Положения

Настоящее Положение действует в течение учебного года и может быть пересмотрено в начале календарного года или по требованию одной из сторон, его подписавших.



СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома МОУ СОШ № 2

[Handwritten signature]

В.Н.Короткова

«14» февраля 2014 года



УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ СОШ №2

[Handwritten signature]

А.С.Афонин

«14» февраля 2014 года

**Изменение и дополнение к положению
О премировании, доплатах, надбавках и других видах материального поощрения
и стимулирования работников муниципального образовательного учреждения
средней (полной) общеобразовательной школы №2
города Волжска Республики Марий Эл**

Дополнить раздел II. Компенсационные выплаты п.3. Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности подпунктом 18 «За создание эффективной организации воспитательного процесса в классе» до 1000 рублей за фактически отработанное время.

II. Права отсутствующих работников
Педагогически работники имеют право:
- заявляться на аттестацию для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым квалификационным категориям первой или высшей;
- лично присутствовать во время этой аттестации на заседании аттестационной комиссии, а чем временно заболел на заседании комиссии;
- представлять в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за время в даты проведения аттестации (при первичной аттестации и при поступлении на работу);
- подать заявление в аттестационную комиссию о соответствии уровню квалификации и случае несогласия с представлением работодателя при аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности;
- обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обратиться в суд за разрешением индивидуальной трудовой спора в течение трёх месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- получить информацию от работодателя и работодателей должностях или месте, соответствующей квалификации, профессии, специальности, вакантных должностях, или иных должностей, занятых в учреждении работников трудового договора.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МОУ СОШ №2

В.Н.Короткова

В.Н.Короткова



УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ СОШ №2

А.С.Афонин

А.С.Афонин

«29»августа 2013 года

«29»августа 2013 года

Положение рассмотрено
утверждено на общем собрании
трудоого коллектива
(протокол № 11 от 29.08.2013)

ПОЛОЖЕНИЕ о материальной помощи сотрудникам школы

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе, Законе РФ «Об образовании», Уставе образовательного учреждения.
- 1.2. Настоящее Положение вводится с целью обеспечения социальных гарантий работникам образовательного учреждения.
- 1.3. Фонд материальной помощи создается из средств экономии фонда, выделяемого на оплату труда работников школы.
- 1.4. Материальная помощь может быть выделена в связи с трудным финансовым положением работника школы при подаче заявления.
- 1.5. Материальная помощь может быть выделена при наличии средств фонда материальной помощи.
- 1.6. Материальная помощь может быть выделена по приказу директора школы.
- 1.7. Материальная помощь может быть выделена в виде денежных средств, а также товарами народного потребления, продуктами питания, путевками для лечения работников школы и их детей.

2. Предмет деятельности.

- 2.1. Материальная помощь может быть выделена по состоянию здоровья работника школы (на лечение, операцию, покупку лекарств и т.д.) - до 200 % от оклада
- 2.2. Материальная помощь может быть выделена на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника школы - до 200 % от оклада
- 2.3. Материальная помощь может быть выделена по случаю смерти работника школы семье умершего - до 200 % от оклада работавшего.
- 2.4. Материальная помощь может быть выделена работнику школы по случаю стихийного бедствия (пожар, кража, несчастный случай в быту и т.д.) - до 200 % от оклада
- 2.5. Материальная помощь может быть выделена работнику школы в связи с травмой, несчастным случаем на производстве - до 200 % от оклада.
- 2.6. Материальная помощь может быть выделена работнику школы в связи с длительным нахождением на курсах повышения квалификации - до 200 % от оклада.
- 2.7. Материальная помощь может быть выделена с юбилейными датами 50,55,60 лет до 200 % от оклада.
- 2.8. Материальная помощь может быть выделена в связи с рождением ребенка до 100% от оклада
- 2.9. Материальная помощь может быть выделена в связи с бракосочетанием от 100% от оклада

<p style="text-align: center;">СОГЛАСОВАНО</p> <p style="text-align: center;">с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (протокол от «29» августа 2014 г. № 3)</p> <p style="text-align: center;">Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации</p> <p style="text-align: center;"><i>В.Н. Короткова</i> (подпись) (Ф.И.О.)</p> 	<p style="text-align: center;">Приложение № 7 к коллективному договору</p> <p style="text-align: center;">«29» августа 2014 г.</p> <p style="text-align: center;">ВЕРЖДАЮ Руководитель образовательного учреждения</p> <p style="text-align: center;"><i>А.С. Агровиш</i> (подпись) (Ф.И.О.)</p> <p style="text-align: center;">«29» августа 2014 г.</p> 
--	---

ПРАВА И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, предоставляемые работникам образования при проведении аттестации

1. Права аттестуемых работников.

Педагогический работник имеет право:

- заявиться на аттестацию для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым квалификационным категориям (первой или высшей);
- лично присутствовать во время его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чём письменно уведомляет аттестационную комиссию;
- представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации – с даты поступления на работу);
- подать заявление в аттестационную комиссию с соответствующим обоснованием в случае несогласия с представлением работодателя при аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности;
- обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трёх месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- получить информацию от работодателя о вакантных должностях или работе, соответствующей квалификации работника, или вакантных нижестоящих должностях, или нижеоплачиваемой работе в случае расторжения с работником трудового договора в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81

Трудового кодекса Российской Федерации на основании решения аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности.

II. Освобождение от аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

В соответствии с пунктом 22 Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утверждённого приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, от аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности освобождаются:

- педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация
- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

Примечание:

Аттестация указанных работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков. Аттестация указанных педагогических работников с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), производится в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников.

- отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

III. Условия сохранения уровня оплаты труда педагогических работников в случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория.

3.1. В случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой ему не установлена квалификационная категория, оплата труда осуществляется с учётом имеющейся квалификационной категории:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также из учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с установленным порядком;

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

Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе № 1
учитель, преподаватель	воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог – организатор, педагог дополнительного образования, старший вожатый, учитель, преподаватель, ведущий занятия по профильным темам из курса основного предмета (например, валеология как часть курса биологии, или профильные темы по медицинской подготовке из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
учитель	методист
методист	учитель
педагог – психолог	воспитатель
музыкальный руководитель	воспитатель
старший воспитатель	воспитатель, педагог дополнительного образования
воспитатель	старший воспитатель, педагог дополнительного образования
педагог дополнительного образования	старший педагог дополнительного образования, педагог – организатор
старший педагог дополнительного образования	педагог дополнительного образования, педагог – организатор
методист в учреждении дополнительного образования	педагог дополнительного образования, педагог – организатор
педагог дополнительного образования, педагог – организатор	методист в учреждении дополнительного образования
педагог – организатор	педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
методист	старший методист
старший методист	методист

инструктор – методист	старший инструктор – методист
старший инструктор – методист	инструктор – методист
преподаватель организатор безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	– учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; преподаватель физкультуры (физвоспитания)
руководитель физвоспитания	учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), тренер – преподаватель ДЮСШ
учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физвоспитания	преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности
мастер производственного обучения	учитель технологии (труда), инструктор по труду; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
учитель технологии (трудоу обучения)	мастер производственного обучения, инструктор по труду
учитель дефектолог, учитель логопед	– учитель – логопед, учитель– дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной деятельности), воспитатель
учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер

преподаватель детской музыкальной школы, художественный школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	учитель музыки учреждения, преподаватель учреждения профессионального образования	общеобразовательного среднего
старший преподаватель, преподаватель, в том числе СДЮШОР	тренер-преподаватель (физвоспитания), тренер в том числе ДЮСШ,	учитель, преподаватель физической культуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре
старший тренер преподаватель	тренер – преподаватель	
тренер – преподаватель	старший тренер – преподаватель	
преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	учитель того же предмета в учреждении	общеобразовательном
учитель общеобразовательного учреждения	преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования	
мастер производственного обучения	преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	

Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, не входящих в вышеназванный перечень должностей, могут быть урегулированы дополнениями и изменениями настоящего соглашения.

3.2. Оплата труда в соответствии с пунктом 3.1. осуществляется не более одного года (до конца срока действия имеющейся квалификационной категории ???).

3.3. Положения пунктов 3.1. и 3.2. применяются, если законодательством Республики Марий Эл не установлено иное.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
работодателей и уполномоченных работников представительных органов
МОУ СОШ-2

Администрация и комитет профсоюза МОУ СОШ-2 заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2014 года руководство школы обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ №	Содержание мероприятий (работ)	Ед. учета	Кол-во	Стоимость работ	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым удаляется условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщины	всего	в т.ч. женщины
1. Организационные мероприятия										
1	Обновление уголка по охране труда			500 руб.	июль	Мухомидинова А.Ф., инженер по ОТ				
2	Обучение по охране труда, в т.ч.: - ответственных за эксплуатацию тепло потребляющих установок; - ответственных за электрохозяйство школы	чел.	3	6750 руб. (за счет горбюдж.)		Антонова Н.И., зам.директора по АХЧ				
		чел.	3	6750 руб. (за счет горбюдж.)		Антонова Н.И., зам.директора по АХЧ				
3	Обучение по охране труда, в т.ч.: - руководителя школы - уполномоченного представителя - инженера по ОТ и ТБ - зам.директора по УВР - зам.директора по АХЧ	чел.	5			Афонин А.С., директор школы				

2. Технические мероприятия

1	Провести замеры защитного заземления и изоляции			10600	июль	Афонин А.С., директор школы
2	Обновить маркировку электрощитов	шт.	12	120 руб.	июнь	Патрикеев С.А. рабочий по обслуживанию
3	Заменить люминесцентные лампы	шт.	50	1500 руб.	август	Антонова Н.И., зам.директора по АХЧ, заведующие кабинетами
4	Чистка тиганов	шт.	1	600 руб.	август	Ларионова О.Н., заведующая производством Кузнецов Б.Б., рабочий по обслуживанию

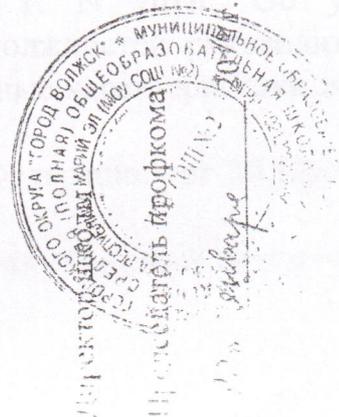
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

1	Прохождение медицинского осмотра работниками школы	чел.	62 чел.	оплата МУОО 120000 руб.	июнь	Афонин А.С., директор школы
2	Обеспечение аптечки медицинской помощи (обновление и приобретение) медикаментов	шт.	7	1500 руб.	июль	Матвеева В.В., медсестра школы
3	Приобретение посуды для школьной столовой			25000 руб.	в течение года	Антонова Н.И., зам.директора по АХЧ

4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты

1	Приобретение моющих дезинфицирующих средств			2000 руб.	ежемесячно	Антонова Н.И., зам.директора по АХЧ
---	---	--	--	-----------	------------	-------------------------------------

2		шт.	20	6000 руб.	август	Антонова Н.И., зам. директора по АХЧ
5. Мероприятия по пожарной безопасности						
1	Проверка противопожарных средств (огнетушителей)	шт.	25	6325 руб.	январь, июль	Антонова Н.И., зам. директора по АХЧ
2	Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций		100 м ²	1100 руб.	июль	Афонин А.С., директор школы
3	Эксплуатация АПС			24000 руб.	в течение года	Кузнецов Б.Б., рабочий по обслужив
4	Покраска водозмульсионной краской путей эвакуации			25000 руб.	июнь-июль	Антонова Н.И., зам. директора по АХЧ



А.С.Афонин

В.Н.Короткова



УТВЕРЖДАЮ:

МОУ СОШ №2

А.С.Афонин

2010 г.

ПРИНЯТО

УТВЕРЖДАЮ:

на заседании педагогического совета

МОУ СОШ № 2

Протокол № 5 от «29» августа 2014 г.



МОУ СОШ №2

А.С.Афонин

20 14 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКЕ И ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ

1. Общие положения

- 1.1. Положение о профессиональной переподготовке и повышении квалификации педагогических и руководящих работников Муниципального образовательного учреждения средней (полной) общеобразовательной школы №2 города Волжска Республики Марий Эл (далее - Положение) регламентирует порядок организации профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических и руководящих работников в Муниципальном образовательном учреждении средней (полной) общеобразовательной школе №2 города Волжска Республики Марий Эл (далее - школа).
- 1.2. Положение разработано в соответствии с:
- Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации",
 - приказом Министерства образования и науки РФ от 06.10.2009 г. №373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования», -приказом Министерства образования и науки РФ от 17 декабря 2010 г. N1897 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»,
 - приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 413 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта среднего (полного) общего образования»,
 - приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования""
 - Трудовым кодексом Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.12.2013)
 - Коллективным договором между администрацией школы и её работниками.

1.3. Положение конкретизируется приказами регионального, муниципального и внутришкольного уровней, определяющих сроки, порядок и содержание процесса повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих работников.

1.4. В Положении приняты следующие понятия и обозначения: *Дополнительное профессиональное образование* - освоение программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки. *Профессиональная переподготовка* - это отдельный вид дополнительного профессионального образования, направленный на глубокое комплексное изучение предмета для ведения нового вида деятельности. Она организуется для освоения работниками, уже имеющими профессию, новых профессий с учетом потребностей школы и для получения дополнительной квалификации.

Повышение квалификации представляет собой обновление теоретических и практических знаний специалистов в форме формального и неформального обучения, которые необходимы для освоения новых, современных методов решения профессиональных задач в связи с повышением требований к уровню квалификации. Повышение квалификации - это дальнейшее обучение работника той же профессии в целях совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков.

Таким образом, в результате подготовки и переподготовки работник получает новую профессию или квалификацию, а в случае повышения квалификации - совершенствует свое мастерство по уже имеющейся специальности.

2. Цели и задачи профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических и руководящих работников

2.1. Дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

2.2. *Целью повышения квалификации педагогических и руководящих работников школы* является развитие профессионального мастерства и культуры, обновление теоретических и практических знаний в соответствии с современными требованиями к уровню квалификации, изменяющимися требованиями государственных образовательных стандартов, необходимостью освоения инновационных методов решения профессиональных задач.

2.3. *Задачи повышения квалификации:*

- развитие управленческих умений;
- изучение и анализ новых нормативно-правовых документов;
- содействие в определении содержания самообразования педагогического работника;
- оказание помощи и поддержки педагогическим кадрам в подготовке к аттестации;

-совершенствование знаний и умений в области управления образовательным процессом, навыков внедрения в практику достижений науки, передовых форм и методов работы

-формирование профессионального самосознания работников, чувства ответственности за свои действия, стремления к постоянному совершенствованию своего профессионального мастерства с учетом специфики деятельности;

-формирование и развитие профессионально-психологических качеств и навыков;

-совершенствование навыков работы с информацией, использования информационных технологий.

2.4. *Целью профессиональной переподготовки педагогических и руководящих работников школы является получение ими дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, технологии, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности. Профессиональная переподготовка осуществляется также для расширения квалификации специалистов в целях их адаптации к новым социальным условиям и ведения новой профессиональной деятельности.*

2.5. *Задачами профессиональной переподготовки являются:*

-получение дополнительных специальностей по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, а также технологий, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности; -получение новой специализации;

-ведение новой профессиональной деятельности с учетом новых требований и стандартов в системе образования.

3. Формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации

3.1. Формы обучения и сроки освоения дополнительных профессиональных программ определяются образовательной программой и (или) договором об образовании.

3.2. Обучение по дополнительным профессиональным программам может осуществляться как одновременно и непрерывно, так и поэтапно, в том числе посредством освоения отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), прохождения практики, применения сетевых форм, в порядке, установленном образовательной программой и (или) договором об образовании.

3.3. *Профессиональная переподготовка работников проводится в образовательных учреждениях на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.*

3.2. *Повышение квалификации работников может проводиться в учреждениях системы переподготовки и повышения квалификации работников образования, имеющих лицензию на данный вид деятельности, а также в форме самообучения и внутреннего обучения.*

3.2.1. Для реализации педагогом возможностей непрерывного образования, самостоятельного конструирования индивидуального образовательного маршрута с учетом своих профессиональных потребностей, согласованных с потребностями образовательного учреждения, и выбора наиболее приемлемых для себя сроков его прохождения работник может использовать ресурсы *накопительной системы повышения квалификации*.

3.2.2. Образовательная программа повышения квалификации по накопительной системе рассматривается как совокупность учебных программ, выбранных слушателем в логике обозначенного направления (проблемы) повышения квалификации.

3.2.3. Конструирование образовательной программы повышения квалификации по накопительной системе выполняется педагогом самостоятельно.

3.2.4. *Самостоятельная подготовка* (самообучение), как форма непрерывного, систематического пополнения и углубления знаний, закрепления практических умений и навыков, является обязательной и проводится по индивидуальному плану, который рассматривается и утверждается на заседании методического объединения.

3.2.5. Самостоятельная подготовка включает в себя:

-изучение текущих и вновь принятых законодательных и иных нормативных правовых актов РФ, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ;

-регулярное ознакомление с новой юридической, экономической, общественно-государственной, педагогической и другой специальной литературой, материалами средств массовой информации; -практическую работу по совершенствованию навыков преподавания, использования информационных технологий и ресурсов;

-формирование профессионально важных психологических и личностных качеств;

-изучение и обмен опытом с коллегами;

-другие способы самостоятельного повышения своего профессионального мастерства.

3.2.6. *Внутреннее обучение* (повышение квалификации без получения итоговых аттестационных документов) может включать: лекции, семинары, конференции, круглые столы, деятельностные игры, адаптационное обучение для вновь принятых работников, интерактивное обучение, взаимообучение, тренинги, демонстрации опыта и другие. *Групповое обучение* предполагает объединение педагогических работников в специальные группы и обучение в этих группах. При данной форме обучения итоговый результат может быть получен группой. Форма может использоваться для получения, в результате обучения группы, проекта или программы по какому-либо направлению деятельности.

3.3. Школа осуществляет внутреннее обучение собственными обучающими ресурсами или с помощью привлекаемых специалистов.

3.4. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации осуществляется по дневной, вечерней формам обучения, с отрывом, с частичным отрывом, без отрыва от работы с использованием возможностей дистанционных образовательных технологий, путем сочетания этих форм.

4. Периодичность и продолжительность профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических и руководящих работников

4.1. Сроки обучения по образовательным программам подготовки и переподготовки устанавливаются организацией, осуществляющей образовательную деятельность, на основе нормативов продолжительности образовательных программ в соответствии с государственными требованиями к профессиональной переподготовке в объеме не менее 250 часов.

4.2. *Повышение квалификации* в образовательных учреждениях, имеющих лицензию на право ведения данного вида образовательной деятельности, с выдачей удостоверения о повышении квалификации не может быть менее 16 часов.

4.2.1. Повышение квалификации проводится по мере необходимости, но не реже 1 раза в 3 года в течение всей трудовой деятельности работников.

4.2.2. Непрерывность профессионального развития работников школы, реализующих основную образовательную программу *начального общего образования*, должна обеспечиваться освоением работниками школы дополнительных профессиональных образовательных программ в объеме не менее 72 часов, не реже чем каждые три года в образовательных учреждениях, имеющих лицензию на право ведения данного вида образовательной деятельности.

4.2.3. Непрерывность профессионального развития педагогических работников школы, реализующих основную образовательную программу *основного общего образования, среднего (полного) общего образования*, должна обеспечиваться освоением ими дополнительных профессиональных образовательных программ в объеме не менее 108 часов и не реже одного раза в три года в образовательных учреждениях, имеющих лицензию на право ведения данного вида образовательной деятельности, а также программ стажировки на базе инновационных общеобразовательных учреждений, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий.

4.2.4. Школой может устанавливаться дополнительное повышение квалификации в течение 3 лет, исходя из ее целей, по согласованию с руководителем организации, где оно проводится.

5. Права и обязанности

5.1. *Педагогический работник имеет право на:*

- освоение дополнительных профессиональных программ при условии наличия среднего профессионального и (или) высшего образования либо обучения в учреждениях среднего профессионального и (или) высшего образования;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- равенство возможностей на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- прохождение дополнительного повышения квалификации за счёт собственных средств.

5.2. Педагогический работник обязан:

- пройти переподготовку с последующей аттестацией на соответствие занимаемой должности, если он не имеет необходимого для выполнения должностных обязанностей уровня профессиональной подготовки, удостоверяемого документами об образовании;
- проходить курсы повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года в течение всей трудовой деятельности.

5.3. Администрация школы обязана:

- направлять работника на курсы повышения квалификации с периодичностью не реже 1 раза в 3 года в течение всей трудовой деятельности;
- создать условия, необходимые для успешного обучения работников в учреждениях системы переподготовки и повышения квалификации, их участия в мероприятиях по повышению квалификации на региональном, муниципальном и внутришкольном уровне.

6. Финансовое обеспечение

- 6.1. Плановое повышение квалификации педагогических и руководящих работников финансируется из средств бюджета.
- 6.2. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.
- 6.3. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.
- 6.4. Повышение квалификации в форме самообразования осуществляется за счет собственных средств работника.
- 6.5. Внутренняя система повышения квалификации производится за счет средств школы.

7. Отчётность

о повышении квалификации и профессиональной переподготовки

- 7.1.С целью создания условий для непрерывного профессионального образования педагогических кадров заместителем директора по УВР ежегодно

составляется план повышения квалификации педагогических работников школы.

7.2. Слушатели, успешно прошедшие курс обучения вне школы, предоставляют в бухгалтерию и кадровый отдел школы документы государственного образца:

- удостоверение о повышении квалификации; -
диплом о профессиональной переподготовке.

7.3. Сведения о результатах повышения квалификации и профессиональной переподготовки учителей предоставляются педагогическим работником не позднее, чем через 1 день после прохождения обучения.

7.4. Результаты работы в форме самообучения предоставляются в конце учебного года в виде отчета о выполнении плана работы над темой самообразования на заседании методического объединения. Результат работы по теме самообразования может быть представлен на заседании методического объединения в одной из следующих форм: доклада, программы, дидактического материала, методического пособия, научно - методической разработки, обобщения опыта работы. Весь наработанный материал сдается в копилку методического объединения и является доступным для использования другими педагогами. Наиболее значимый опыт работы педагога может быть рекомендован к обобщению и распространению на школьном и муниципальном уровнях.

Составил:

И.И. Антонова

Согласовано:
 Председатель профкома
 Короткова В.Н.
 «28 августа» 2014 г.

Утверждаю:
 Директор МОУ СОШ № 2
 Афонин А.С.
 «28 августа» 2014 г.

**Перечень работ с неблагоприятными условиями труда,
 где устанавливаются доплаты рабочим,
 специалистам, служащим**

№ п.п.	Должность	Доплаты	Виды работ
1	Учитель информатики	12 %	Работа на компьютере
2	Инженер-программист	12 %	Работа на компьютере
3	Заведующий производством школьной столовой	12 %	Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов и других аппаратов для жаренья и выпечки
4	Повар	12 %	Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов и других аппаратов для жаренья и выпечки.
5	Подсобный рабочий	12 %	Работы, связанные с мойкой посуды с использованием моющих и дезинфицирующих средств
6	Уборщик служебных помещений	12 %	Работы, связанные с использованием моющих и дезинфицирующих средств
7	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	12%	Работа на высоте выше 2,5 м

Составил: 

Н.И. Антонова



Согласовано:
Председатель профкома
Короткова В.Н.
 2014 г.



Согласовано:
Директор МОУ СОШ № 2
Афонин А.С.
 2014 г.

**Перечень работ и профессий,
 дающих право на бесплатную выдачу мыла,
 моющих и обезвреживающих средств**

№ п.п.	Перечень работ и профессий	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Уборщик служебных помещений -Работы, связанные с загрязнением	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Составил:

Н.И. Антонова



Согласовано:
 Председатель профкома
 Короткова В.Н.
 2014 г.



Утверждаю:
 Директор МОУ СОШ № 2
 Афонин А.С.
 2014 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

работ и профессий, по которому должны выдаваться средства индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты

№ №	Наименование работ и профессий	Номенклатура СИЗ	Норма выдачи на год
1	Заместитель директора по АХЧ	Халат хлопчатобумажный	1
2	Учитель химии	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 на 1,5 года дежурный дежурные до износа
3	Учитель технологии (у юношей)	Халат хлопчатобумажный Берет Рукавицы комбинированные Очки защитные	1 1 2 пары до износа
	Учитель технологии (у девочек)	Халат хлопчатобумажный	1
4	Педагог-библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
5	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
6	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые (галоши)	1 2 пары 1 пара
7	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Полукомбинезон хлопчатобумажный Сапоги резиновые Перчатки резиновые Респиратор Рукавицы комбинированные Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	1 1 пара дежурные дежурные 4 пары 2 пары (дежурные) 2 пары (дежурные)
8	Заведующий производством школьной столовой	Халат хлопчатобумажный Колпак или косынка Фартук хлопчатобумажный	2 2 1

9	Повар	Халат хлопчатобумажный Колпак или косынка Фартук хлопчатобумажный	2 1 2
10	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные (или перчатки хлопчатобумажные)	1 2 пары
11	Подсобный рабочий	Халат хлопчатобумажный Косынка Фартук клеенчатый с нагрудником Сапоги резиновые (галоши) Перчатки резиновые	2 2 2 1 пара 2 пара

Составил:



Н.И. Антонова

ПРИНЯТО:
на заседании педагогического совета
школы: протокол № 19
от «29» августа 2014 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ
ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

Общие положения

1. Настоящее Положение разработано на основании ст. 335 Трудового Кодекса РФ, Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений отпуска сроком до одного года, утвержденного приказом Министерства образования России от 07.12.2000 № 3570, Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"
2. Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МОУ СОШ №2 (далее - школа).

II. Порядок и условия предоставления длительного отпуска

- 2.1. Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическому работнику не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.
- 2.2. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения. Отказ в предоставлении длительного отпуска дается в письменной форме. В любом случае может вопрос может быть решен с Учредителем.
- 2.3. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и согласованию с администрацией учреждения и оформляется приказом директора учреждения. Длительный отпуск директору учреждения оформляется приказом Учредителя.
- 2.4. Заявление о предоставлении длительного отпуска подается в период комплектования учреждения педагогическими кадрами на следующий учебный год (июнь текущего года) и данный вид отпуска присоединяется к очередному ежегодному очередному отпуску за истекший учебный год.

Приложение
к Положению о порядке и условиях
предоставления педагогическим работникам
образовательного учреждения длительного
отпуска сроком до одного года

10

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, РАБОТА В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ
В СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ**

Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объема преподавательской работы:

- учитель
- преподаватель - организатор (основ безопасности жизнедеятельности, доприказной подготовки)
- педагог дополнительного образования
- воспитатель.

Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определенных условиях:

- директор,
- заместитель директора,
- педагог - организатор.
- социальный педагог

Время работы на должностях, указанных в пункте 2 настоящего перечня, засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте 1 настоящего перечня, преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в объеме не менее 6 часов в неделю.

<p style="text-align: center;">СОГЛАСОВАНО</p> <p style="text-align: center;">с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (протокол от « <u>19</u> » <u>августа</u> 2014 г. № <u>3</u>)</p> <p style="text-align: center;">Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации</p> <p style="text-align: center;"> Короткова В.Н.</p> 	<p style="text-align: center;">Приложение № 4 к коллективному договору МОУ СОШ № 2 города Волжска Республики Марий Эл <u>августа</u> 2014 г.</p> <p style="text-align: center;">УТВЕРЖДАЮ</p> <p style="text-align: center;">Руководитель образовательного учреждения</p> <p style="text-align: center;"> Афонин А.С.</p> 
--	---

ПЕРЕЧЕНЬ
минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовки в муниципальном общеобразовательном учреждении средней (полной) общеобразовательной школе № 2 города Волжска Республики Марий Эл

1. Предупреждение родителей (под роспись) и обучающихся о начале и предполагаемой продолжительности забастовки.
2. Организация охраны имущества учреждения и работников.
3. Осуществление контроля за системами энерго-, тепло-, водоснабжения, пожаротушения, связи и оповещения.
4. Социальные услуги, предоставляемые лицам, находящимся в социально-опасном положении в пределах компетенции образовательного учреждения.
5. Сохранение средней заработной платы работникам муниципального общеобразовательного учреждения средней (полной) общеобразовательной школы № 2 города Волжска Республики Марий Эл.