

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя школа №10»
города Волжска Республики Марий Эл
на 2018-2021 годы

Проведена уведомительная регистрация
в государственном казенном учреждении
Республики Марий Эл «Центр занятости
населения города Волжска и
Волжского района»

Регистрационный номер 315
от « 12 » октября 20 18 г.

Ответственное лицо:

Кед. Ишен. Белеева Р.Х. Фед.

(должность, подпись)

(Ф.И.О.)

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Марий Эл, Региональным отраслевым соглашением и Территориальным отраслевым соглашением.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения работников МОУ СШ №10, устанавливающим общие условия оплаты труда работников, их гарантии, компенсации и льготы.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

— работодатель в лице его представителя – директора школы

Новоселовой Ольги Михайловны, (далее – работодатель),

— работники школы в лице их представителя – председателя первичной организации Профсоюза (далее – профком) Петровой Ирины Эриковны.

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию Общероссийского Профсоюза образования в лице её выборных органов (председатель, профком) как единственного полномочного представителя работников учреждения, ведущего переговоры от их имени.

1.4. Нормы Коллективного договора являются базовыми гарантиями при разработке и заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. Стороны обязуются не включать в Договор правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашением, указанным в п. 1.1. настоящего Договора.

1.6. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и Договором. Вместе с тем, в коллективном договоре, с учетом особенностей деятельности, финансовых возможностей, могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Территориальным

соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

1.7. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Договором, нормы Договора не применяются.

В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего Договора в МОУ СШ №10 действуют нормы, улучшающие права работников.

1.9. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Договора права и обязательства сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Договора внесения изменений и дополнений в настоящий Договор, но не более срока действия настоящего Договора.

1.10. Договор вступает в силу с момента подписания Сторонами и действует в течение трех лет.

Стороны имеют право один раз продлить действие Договора на срок не более трех лет.

1.11. Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения в течение семи дней со дня подписания направляются представителем работодателя на уведомительную регистрацию в Департамент труда и занятости населения Республики Марий Эл.

Текст Договора после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте школы.

II. Развитие социального партнерства

В целях развития социального партнерства Стороны договорились:

2.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

2.2. Строить свои взаимоотношения на основе коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Договором обязательства и договоренности.

2.3. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в школе.

Осуществлять систематический мониторинг коллективно-договорного регулирования в школе.

2.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников МОУ СШ №10, совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

2.5. Обеспечивать участие представителей Сторон Договора при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Договора и его выполнением;

2.6. Обеспечивать по запросу Сторон предоставление полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также вопросов, связанных с выполнением Договора.

2.7. Содействовать принятию на уровне школы локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменений условий, норм и оплаты труда по согласованию с ВОППО.

Согласно статье 372 ТК РФ с учетом мотивированного мнения ВОППО производится:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение работников к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- установление графика сменности (ст.103 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

- установление ежегодного дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (ст.116 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), системы доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, системы премирования (ст.135 ТК РФ);
- установление формы расчетного листа (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ);
- установление размера повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка организации (ст.190 ТК РФ);
- применение или снятие дисциплинарного взыскания (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников (ст.196 ТК РФ);
- утверждение правил и инструкций по охране труда (ст.212 ТК РФ).

Стороны также принимают по согласованию с ВОППО локальные нормативные акты, регулирующие:

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

2.8. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.9. Содействовать участию представителей работников в работе органов управления школой, в том числе по вопросам принятия локальных

нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности организации в целом. (Приложение № 7)

III. Обязательства представителей Сторон Соглашения

3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства Стороны договорились:

3.2. Профсоюз:

3.2.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников организаций.

3.2.2. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.2.3. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.2.4. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

3.2.5. При принятии МОУ СШ №10 нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовых прав работников организации вносит предложения, замечания, дополнения в указанные проекты.

3.2.6. Выступает с предложениями о разработке и принятии нормативных правовых актов школы, содержащих нормы трудового права.

3.3. Работодатель:

3.3.1. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах организаций.

3.3.2. Обращаются в органы местного самоуправления с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты социально-трудовых прав работников.

3.3.3. Участвует в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, городских смотров и других мероприятиях, способствующих повышению имиджа и социального статуса педагога.

IV. Обязательства в области экономики и управления образованием

4.1. Стороны договорились в рамках своих полномочий осуществлять согласованные действия, направленные на социальную поддержку работников образования в части:

4.1.1. Оказания содействия в обеспечении компенсации потерь работникам в связи с задержкой с заработной платы в размере, не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

4.2. Работодатель обязуется обеспечить:

- соблюдение норм трудового законодательства в соответствии с ТК РФ и заключенными коллективными договорами и соглашениями;
- своевременное и достоверное предоставление индивидуальных сведений о стаже и зарплате застрахованных лиц согласно федеральному законодательству, являющихся одним из оснований для назначения пенсий;
- своевременную выплату заработной платы в порядке и сроках, установленных коллективным договором школы, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- своевременное (одновременно с выплатой заработной платы) перечисление на счет организаций Профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников;
- создание необходимых условий для повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников для нужд организации.
- предоставление Профсоюзу следующей информации:
 - о размере средней заработной платы в организации в разрезе каждой категории работников, включая административно-управленческий аппарат;
 - об удержанных с работников и перечисленных на счета профсоюзной организации членских профсоюзных взносах;
 - о размерах средств, перечисленных на счета первичной профсоюзной организации на проведения культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы;
 - о наличии задолженности по выплате заработной платы работникам школы;
 - о гарантиях занятости (о количестве и причинах высвобождения работников, их переобучении и предоставлении компенсаций и т.д.);

— о состоянии коллективно-договорной работы и выполнении обязательств перед коллективом.

4.3. Профсоюз обязуется:

- обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза;
- оказывать содействие работодателям в разработке локальных нормативных актов по оплате труда, мерам социальной поддержки и обеспечивать обсуждение и согласование этих актов на заседаниях ВОППО до принятия их работодателем или общим собранием коллектива;
- обеспечивать контроль:

за соблюдением работодателями законодательства по вопросам оплаты труда, гарантий, компенсаций, пособий;

за соответствием локальных нормативных актов организаций действующему законодательству;

за обоснованностью изменения режима работы организации.

4.4. Стороны совместно:

4.4.1. Вырабатывают меры по поддержке организации, выделению бюджетных ассигнований на их ремонт и функционирование, создание безопасных условий труда, а также на приобретение необходимых методических и учебных пособий в соответствии с утвержденным бюджетом и обеспечивают их реализацию.

4.4.2. Содействуют в организации совместной правовой учебы руководителей и председателей первичных профсоюзных организаций по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, оплаты труда и аттестации работников организаций, соблюдения в деятельности трудового законодательства и законодательства об образовании.

4.4.3. Проводят конкурсы профессионального мастерства, самодеятельного творчества, спартакиады здоровья, благотворительные акции ко Дню Учителя и Новому году для ветеранов и работников организаций.

4.4.4. Содействуют профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

4.4.5. Проводят ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах.

4.4.6. Осуществляют взаимодействие в части предоставления полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и интересы работников.

V. Трудовые отношения

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

5.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовой договор с работниками школы заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

5.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ с учетом положений соответствующих нормативных актов, регионального соглашения, коллективного договора, устава и других локальных нормативных актов организации.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим

Договором, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

5.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора до его подписания с работником (статья 68 ТК РФ) ознакомить его под роспись с уставом организации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации и относящимися к трудовой функции работника.

5.4. Изменение условий трудового договора между работодателем и работником может быть произведено только по письменному соглашению сторон трудового договора. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

5.5. Руководители организаций, их заместители и другие работники школы помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций и организаций (включая работников Отдела образования), осуществляется в установленном порядке и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.6. Рекомендуются не устанавливать, кроме оснований, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию.

5.7. Руководитель организации по рекомендации аттестационной комиссии организации может назначить на педагогическую должность лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью.

5.8. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57

ТК РФ, являются: объем учебной нагрузки, установленный при тарификации, условия оплаты труда, включая размеры ставки заработной платы, окладов (оклада), повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

Условия выполнения и объем учебной нагрузки (преподавательской работы) руководителей организаций и их заместителей являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение), который заключается между руководителем организации, его заместителем, и работодателем (учредителем) или уполномоченным им лицом.

5.9. Требования, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"), служат основой для разработки должностных инструкций работников.

5.10. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

5.11. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- в других случаях, предусмотренных коллективным договором организации.

5.12. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия, а также принуждение к

подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

5.13. Увольнение по основаниям, предусмотренным [пунктом 2](#) или [3 части первой статьи 81](#) ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. в порядке, предусмотренном статьей 374 ТК РФ.

Увольнение указанных выше работников, по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ помимо общего порядка увольнения производится только с учетом мотивированного мнения ВОППО.

VI. Рабочее время и время отдыха

Стороны исходят из того, что: при определении режима рабочего времени и времени отдыха работодатели руководствуются Российским законодательством о труде, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором.

6.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (далее – Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ № 1601).

6.2. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

6.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций устанавливается на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных

работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 (далее – приказ № 536).

Приказом № 536 установлены правила регулирования режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, замещающих должности, поименованные в номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (далее – номенклатура) и иных работников организаций.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организаций устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом № 536 с учётом:

а) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с [приказом](#) № 1601, а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

б) объёма фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;

в) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности и иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, -методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

г) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

Режим работы руководителей организаций, должности которых поименованы в разделе II номенклатуры, определяется графиком работы с учётом необходимости обеспечения руководящих функций.

6.5. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом школы. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в [подпункте 2.8.1](#) приложения № 1 к приказу № 1601, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного приказом № 1601.

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

6.6. 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 организации

в целом или ее отдельных структурных подразделений, с учетом мнения ВОППО.

6.7. В организациях с непрерывным режимом работы выходные дни отдельных работников определяются по скользящему графику.

6.8. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Приказа № 536 (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

Режим рабочего времени руководителей организаций, должности которых поименованы в разделе II номенклатуры, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском,

привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

6.9. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

6.10. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Другим работникам организаций ежегодно предоставляется 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

6.11. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с ВОППО, но не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

6.12. Разделение отпусков, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и ВОППО, оформленного в письменной форме. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях, установленных статьей 124 ТК РФ.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то

работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

6.14. Работникам школы, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 117 ТК РФ на основании коллективного договора.

6.15. Работникам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам, бюджетникам – без сохранения заработной платы: собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, престарелыми родителями, смерть членов семьи, проводы детей в армию – 3 рабочих дня, проводы ребенка в 1 класс 1 сентября – 1 рабочий день.

6.16. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

6.17. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются в порядке, установленном Минобрнауки России.

VII. Оплата труда

В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились считать приоритетным направлением на период действия Договора неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников образования, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

7.1. Стороны обязуются осуществлять систематический анализ данных по выплате заработной платы работникам, и оперативно информировать органы исполнительной власти об его итогах для принятия соответствующих мер.

7.2. Стороны подтверждают, что:

7.2.1. Системы оплаты труда работников организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с ВОППО в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном

уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Республики Марий Эл, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Марий Эл и органов местного самоуправления, Положениями об оплате труда работников организаций.

Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и другие локальные нормативные акты, связанные с оплатой труда, согласовываются с ВОППО и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

7.2.2. Работодатели с учетом мнения ВОППО разрабатывают Положение об оплате труда работников школы (далее – Положение об оплате труда), которое является приложением к коллективному договору, руководствуясь Положением об оплате труда муниципальных образовательных учреждений

7.2.3. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются МОУ СШ №10 самостоятельно с учетом мнения ВОППО в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, и закрепляются в коллективном договоре, положении об оплате труда работников организации.

Распределение премий работникам по итогам работы в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера, производится на основе формализованных показателей эффективности деятельности педагогических работников и индикаторов, утвержденных организацией с учетом мнения ВОППО, на основании показателей.

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

Работникам школы по итогам специальной оценки условий труда предусматриваются доплаты в размере до 12 % ставки (оклада) за вредные и (или) опасные условия труда, но не менее 4% согласно Перечню работ с неблагоприятными условиями труда.

Повышенная оплата работнику осуществляется за время фактической занятости в неблагоприятных условиях труда.

При проведении специальной оценки труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117, 147 ТК РФ.

7.2.5. Работник имеет право на оплату труда не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда в случае если он полностью отработал норму рабочего времени соответствующего месяца и выполнил нормы труда (трудовые обязанности).

Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени или не полностью отработал время по занимаемой должности (профессии) за соответствующий учетный период, оплата труда производится пропорционально отработанному времени из расчета МРОТ для работников, заработная плата которых не превышает МРОТ.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда учитывается заработная плата, начисленная за счет всех источников и по всем видам выплат.

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

Продолжительность работы по совместительству для педагогических работников устанавливается в размере половины месячной нормы рабочего времени по занимаемой должности, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

7.2.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения ВОППО, трудовым договором.

Устанавливается повышенная оплата труда за работу в вечернее время педагогическим работникам в размере до 20% за каждый час работы с 18 до 22 часов при наличии экономии фонда оплаты труда.

7.2.8. Работа привлеченных работников в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

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

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

7.2.9. Время простоя по вине работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, в т.ч. при временном закрытии, приостановке деятельности организации по инициативе учредителей, Отдела образования, осуществляющих управление в сфере образования, а также по предписаниям федеральных контрольно-надзорных органов.

7.2.10. 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 в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса).

7.2.11. Размер компенсационной выплаты за классное руководство устанавливается организацией самостоятельно. Установленная выплата начисляется за периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул,

установленных для обучающихся организаций и не совпадающих с ежегодными отпусками работников, а также за периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

7.3. В отношении условий оплаты труда руководителя организации, заместителя руководителя Стороны договорились:

7.3.1. Заработная плата руководителя организации, заместителя руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3.2. Должностной оклад руководителя организации ежегодно определяется дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в порядке согласно приложению 2 к Положению «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл», утвержденному постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 г. № 283, и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников организации.

7.3.3. Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителю школы устанавливаются Отделом образования на основании показателей эффективности их деятельности, Положения о порядке материального стимулирования руководителей образовательных организаций.

7.3.5. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются работодателем на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя организации.

7.3.6. Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются на основании локального нормативного акта организации, принятого с учетом мнения ВОППО.

7.4. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц в следующие сроки: 15 число каждого месяца и последний день каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

7.6. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процента (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей на этот день ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

7.7. Совместным решением работодателя и ВОППО средства, полученные от экономии фонда заработной платы, помимо выплат стимулирующего характера, направляются на выплаты социального характера, на материальную поддержку работников, но не связанную с осуществлением ими трудовых функций, в соответствии с Положением об оплате труда.

7.8. Стороны договорились:

7.8.1. Принимать необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты заработной платы в организациях из бюджетов всех уровней.

7.8.2. При нормировании труда использовать следующие нормы:

для уборщиков служебных помещений из расчета 0,5 штатной единицы на каждые 250 квадратных метров убираемой площади пола, но не менее 0,5 единицы должности на организацию;

для дворников из расчета 0,5 штатной единицы на каждые 600 квадратных метров ручной уборки площади дворовой территории с асфальтовым (твёрдым) покрытием в пределах границ земельного участка в тёплое время года (с апреля по октябрь), 450 квадратных метров – в холодное время года (с ноября по март).

7.8.3. С целью поддержки молодых педагогических кадров предусматривать в Положении об оплате труда надбавки в размере до 50% от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. Взаимодействовать с государственными органами труда и занятости при решении вопросов, связанных с высвобождением работников в связи сокращением численности или штата.

8.1.3. Критериями массового увольнения работников в отрасли считать: увольнение работников в связи с ликвидацией организации с численностью 15 и более работников;

сокращение численности или штата работников организаций в количестве 50 и более человек в течение 30 календарных дней;

8.1.4. При возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации, работодатель обязан своевременно не менее чем за три месяца и в полном объеме представлять информацию органам службы занятости и выборным профсоюзным органам.

8.1.5. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для обучения в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.1.6. Работникам, совмещающим работу с получением образования, в т.ч. работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем, предоставляются гарантии, компенсации в порядке, установленном главой 26 ТК РФ.

8.2. Профсоюз представляет интересы членов профсоюза при ликвидации организации, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования работников (в том числе высвобождаемых).

8.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности или штата работников.

8.3.3. Содействуют в реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. Предупреждать работников о возможном массовом сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлять работнику 2 часа в течение рабочего дня для поиска работы.

8.4.2. Создавать условия для упреждающей профессиональной переподготовки и профессионального обучения кадров, перемещения их внутри организации на освобождающиеся рабочие места.

8.4.3. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют следующие категории работников:

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее двух лет;
- работники, имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;
- семейные работники, имеющие одного и более несовершеннолетнего ребенка, работающие в образовательных организациях;
- председатели первичных и территориальных организаций Профсоюза, не освобожденные от основной работы как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе».

8.5. Работодатель обязуется:

- проводить с ВОППО консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- обеспечивать гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- определять порядок получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;
- не допускать увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

— выплачивать выходные пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений, определенных сторонами условий трудового договора, при наличии экономии по фонду оплаты труда в организации

8.6. Профсоюз:

8.6.1. Осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ и коллективным договором.

8.6.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением прав работников, чьи должности подлежат приведению в соответствие с профессиональными стандартами.

8.6.3. Добивается включения в коллективные договоры обязательств и по профессиональному обучению работников, чей уровень квалификации не соответствует требованиям профессиональных стандартов, за счет средств работодателей.

IX. Социальная поддержка, гарантии, льготы, компенсации

Стороны договорились:

9.1. Руководствуясь статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и согласно приказу Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников, организаций осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Порядок проведения аттестации), Стороны договорились:

9.1.1. Производить оплату труда педагогическим работникам с учетом ранее имеющейся квалификационной категории, если законодательством Республики Марий Эл или Договором не установлено иное в следующих случаях:

- выхода на работу после длительной нетрудоспособности (4 месяца и более) сроком на 1 год;
- выхода на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком сроком не более 2-х лет;

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией организации или сокращением численности и штата работников организации сроком на 1 год;
- выхода на работу после окончания службы в рядах Вооружённых сил России сроком не более 2-х лет;
- завоевания первого места в республиканских, муниципальных этапах конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Лучший учитель марийского языка», «Сердце отдаю детям» сроком на 1 год;
- окончания срока полномочий в составе выборного профсоюзного органа на штатной основе и перехода на педагогическую должность, по которой истек срок действия ранее имеющейся квалификационной категории (независимо от срока ее установления), сроком не более 2 лет;
- окончания срока действия установленной квалификационной категории, срок действия которой закончился в период защиты кандидатской и докторской степеней, сроком на 1 год;
- выхода на пенсию по старости (по возрасту) в год окончания действия установленной квалификационной категории сроком до конца учебного года;
- если до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет до истечения срока действия квалификационной категории в этот период до наступления пенсионного возраста.

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается руководителем организации по ходатайству ВОППО.

9.1.2. Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию по одной должности, производится оплата труда за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, но по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (профили деятельности) организации.

9.1.4. При переходе в другую организацию на ту же самую должность или должность, по которой совпадают профили деятельности, действие имеющейся квалификационной категории сохраняется.

9.1.5. При возобновлении педагогической работы по той же должности или должности, по которой совпадают профили деятельности, после ее прекращения в связи с ликвидацией организации или уходом на пенсию (независимо от её вида) сохраняется квалификационная категория, если не закончился срок ее действия.

9.1.6. Педагогические работники при аттестации на ту же самую квалификационную категорию могут воспользоваться иной формой оценивания представляемых результатов педагогической деятельности при наличии государственных и ведомственных наград, полученных при работе в соответствующей сфере деятельности в период действующего Порядка аттестации.

Аттестация названных выше педагогических работников проводится на основе результатов экспертизы аттестационных материалов, проведенной на уровне муниципалитета (для муниципальных образовательных организаций) при обязательном соблюдении требований, установленных п.п. 36 и 37 Порядка проведения аттестации.

9.1.7. Установленные педагогическим работникам квалификационные категории учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа организации.

9.1.8. Педагогический работник, имея высшую квалификационную категорию по должности «учитель», имеет право подать заявление с целью установления высшей квалификационной категории по другим педагогическим должностям.

9.1.9. Педагогический работник имеет право подать заявление на прохождение аттестации для установления квалификационной категории без согласования с работодателем.

9.1.10. В случае отказа в установлении высшей квалификационной категории педагогический работник имеет право сразу подать заявление с целью установления первой квалификационной категории.

9.1.11. В связи с производственной необходимостью, работодатель на основании п. 9 приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010г. № 761н (далее – приказ № 761н) и п.23 Порядка проведения аттестации может принять на работу на педагогическую должность «лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающим достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности», по рекомендации аттестационной комиссии организации, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

9.1.12. Лица, принятые на педагогические должности до вступления в силу приказа №761н, прошедшие процедуру аттестации на соответствие

занимаемой должности могут претендовать на установление квалификационных категорий в соответствии с Порядком проведения аттестации.

При приеме на педагогические должности лиц, не имеющих педагогического образования, следует руководствоваться положениями письма Минобрнауки России № 08-1933, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 3 декабря 2014 г. № 505

9.2. Стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах и информировать застрахованных лиц, работающих у него, о сведениях, представленных в орган Пенсионного Фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления, перечислять страховые взносы в Пенсионный Фонд РФ.

Профсоюзные комитеты осуществляют контроль за реализацией пенсионных прав работников.

Х. Условия труда и социальные гарантии молодых специалистов

10.1. В целях сохранения развития потенциала системы образования города, эффективного участия молодежи в ее работе, обеспечении занятости, вовлечения в активную общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов и усиления социальной защищенности молодых работников стороны объявляют работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности

10.2. К молодым специалистам относятся работники, впервые окончившие образовательную организацию высшего образования или профессиональную образовательную организацию и заключившие в течение трех лет после его окончания трудовой договор с организацией по педагогической специальности (должности).

10.3. В срок до 3 лет, дающий право молодому специалисту иметь повышенную оплату труда, предусмотренную пунктом 7.8.3. настоящего Договора, не включается время пребывания на военной службе по призыву в рядах Вооруженных Сил России, в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, а также не учитывается переход в другую образовательную организацию, расположенную на территории Республики Марий Эл. В этих случаях производится суммарный расчет времени до и после указанных периодов, который утверждается руководителем образовательной организации с учетом мнения ВОППО.

10.4. Работодатель обязуется:

- высвободить при составлении расписаний учебных занятий, **если это возможно**, не менее одного свободного дня в неделю для молодых педагогов в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания учебных курсов, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с обучающимися и студентами;
- обеспечить право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в образовательной организации с целью создания условий для раскрытия молодыми педагогами творческого потенциала;
- минимизировать составление молодыми педагогами отчётной документации, предусматривая по возможности осуществление над ними квалифицированного педагогического наставничества при выполнении данных видов работ;
- предусматривать в системах оплаты труда помимо мер, связанных с их стимулированием в зависимости от результатов работы, специальные меры материальной поддержки в первые три года их работы, не допуская снижения установленного уровня материального обеспечения по истечении трёхлетнего периода;
- закреплять за работниками из числа молодежи наставников, устанавливая им соответствующей доплаты.

XI. Гарантии прав профсоюзной организаций и членов Профсоюза

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальной и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и настоящим Договором.

11.2. Стороны подтверждают, что работодатель и их полномочные представители обязаны:

11.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций.

11.2.2. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1% из заработной платы в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

11.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители (их заместители) профсоюзных органов - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

11.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) членов ВОППО в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а их руководителей (заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

11.4.1. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране

труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия ВОППО.

11.4.2. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном ТК РФ

11.5. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением заработной платы на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

ХII. Улучшение условий и охраны труда

12.1. В соответствии с разделом X ТК РФ Стороны:

12.1.1. Считают сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности одним из приоритетов в своей работе и рассматривают его в неразрывной связи с решением задач по улучшению условий и охраны труда.

12.1.2. Проводят целенаправленную работу по обеспечению конституционного права работников на труд в условиях отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Добиваются организации работы управления охраной труда в соответствии с требованиями федерального законодательства.

12.1.3. Осуществляют методическое обеспечение деятельности охраны труда в школе, разработку нормативно-правовых актов по охране труда.

12.1.4. Ежегодно рассматривает на совместном заседании состояние охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, выполнение раздела «Охрана труда» настоящего Договора с целью принятия мер по улучшению условий труда, снижению травматизма и заболеваемости.

12.1.5. Осуществляют учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли и несчастных случаев с обучающимися,.

12.1.6. Контролируют деятельность в области охраны труда.

12.1.7. Контролируют выполнение требований, направленных на обеспечение безопасных условий образовательного процесса в организациях.

12.1.8. На время приостановки работ в организации (кабинете, мастерских и т.п.) органами государственного надзора и контроля за

соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

12.1.9. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, не предусмотренных трудовым договором, а также при не обеспечении его средствами индивидуальной и коллективной защиты, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем как простой не по вине работника.

12.1.10. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья либо выполнения тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечёт за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

12.2. Стороны обеспечивают контроль за выполнением работодателями:

12.2.1. Федеральных законов:

от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»;

12.2.2. Приказов:

Минздравсоцразвития РФ от 01 июня 2009 г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (Приложения № 10, № 11);

Минтруда России от 9 декабря 2014 г. № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах,

выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»;

статьи 212 ТК РФ, Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 августа 2016 г. № 438н «Об отвержении Типового положения о системе управления охраной труда»;

Минобрнауки России от 27 июня 2017 г. № 602 «Об утверждении Порядка расследования и учета несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность»;

статьи 108 ТК РФ,

12.2.3. Работодатель организует за счет средств организации обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

12.2.4. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют Государственную инспекцию труда в Республике Марий Эл, первичную организацию Профсоюза, обеспечивают участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляют информацию в профсоюзные организации о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

12.3.9. Принимают меры для обеспечения проведения специальной оценки условий труда в образовательных организациях в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда». На основании расчетных данных организаций при формировании городского бюджета Отдел образования готовит финансовое обоснование по затратам на проведение специальной оценки условий труда в организациях, добивается выделения финансирования.

12.4.Профсоюз:

12.4.1. Координирует деятельность уполномоченных по охране труда, оказывает методическую помощь в осуществлении ими защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда;

12.4.2. Рекомендует в целях защиты работников от возможного перегревания или охлаждения при температуре выше или ниже допустимых величин, время пребывания на рабочих местах (непрерывно или суммарно за рабочую смену) приводить в соответствие с нормами. Для определения продолжительности рабочего времени работника в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, расчёты среднесменной температуры производить в соответствии с СанПиНом 2.2.4.548-96 «Физические факторы производственной среды. Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений. Санитарные правила и нормы».

Решение о снижении продолжительности рабочего времени (либо иной компенсации) работника в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, принимает работодатель с учётом мнения ВОППО.

12.4.3. Осуществляет общественный контроль за организацией питания работников и обучающихся в процессе трудовой и учебной деятельности.

12.4.4. Осуществляет контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением организацией своих обязанностей в соответствии со статьей 20 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

12.4.5. Участвует в комиссиях по специальной оценке условий труда, при приемке организаций к новому учебному году, доводит до сведения работающих информацию о наличии вредных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролирует выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

12.4.6. Оказывает практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде

12.4.7. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

12.4.8. Способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда.

12.4.9. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов организаций, организует их обучение и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

12.5. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда Профсоюза, выданных руководителям организаций по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

XIII. Контроль за выполнением Договора

13.1. Контроль за выполнением настоящего Договора на всех уровнях осуществляется сторонами Договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

13.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

13.3. Информация о выполнении настоящего Договора рассматривается не реже одного раза в год и доводится до сведения работников.

13.5. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Договора, возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются в 15-дневный срок.

13.6. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законодательством.

13.7. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

ПОЛОЖЕНИЕ
об особенностях регулирования
режима рабочего времени и времени отдыха
педагогических и иных работников МОУ СШ №10
города Волжска Республики Марий Эл

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает правила регулирования режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, замещающих должности, поименованные в номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – образовательные учреждения, учреждения), должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. 678 (далее соответственно – номенклатура должностей, педагогические работники, педагоги, руководители), и иных работников.

1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников образовательных учреждений устанавливается ПВТР в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, КД в соответствии с приказом Минобрнауки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», настоящим Положением с учётом:

а) режима деятельности учреждения, связанного с круглосуточным пребыванием обучающихся, пребыванием их в течение определённого времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы организации;

б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки

Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

в) объёма фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности и иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

1.3. ПВТР утверждаются работодателем с учётом мнения ВОППО или иного представительного органа (при его наличии).

1.4. Режим работы руководителей образовательных учреждений, должности которых поименованы в разделе II номенклатуры должностей, определяется графиком работы с учётом необходимости обеспечения руководящих функций.

1.5. ПВТР учреждения в течение рабочего дня (смены) для педагогических и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается ПВТР или по соглашению сторон ТД.

В случаях, когда педагогические и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается (учителя, воспитатели, тренеры-преподаватели, педагоги дополнительного образования). В таких случаях работникам обеспечивается

возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

II. Особенности режима рабочего времени

учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования в период учебного года, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей в период тренировочного года или спортивного сезона

2.1. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования, старшими педагогами дополнительного образования, тренерами-преподавателями, старшими тренерами-преподавателями (далее – работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее – преподавательская работа), которая выражается в фактическом объёме их учебной (тренировочной) нагрузки, определяемом в соответствии с приказом № 1601 (далее – нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

2.2. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее – занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом (далее –

ЛНА) учреждения с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

2.3. Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями ФГОС и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в порядке, устанавливаемом ПВТР, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

ПВТР – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (опекунам, попечителям) обучающихся;

планами и графиками, утверждаемыми ЛНА учреждения, – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми ЛНА, КД, – выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в ЛНА, КД порядка и условий выполнения работ);

ТД (дополнительным соглашением к ТД) – выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками;

руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в ТД их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

ЛНА – периодические кратковременные дежурства в учреждении в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи.

При составлении графика дежурств работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

Педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ.

2.4. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за

дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ ПВТР и (или) КД рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

2.5. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре – октябре – по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре – декабре – по 4 урока по 35 минут каждый; январь – май – по 4 урока по 45 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

III. Разделение рабочего дня на части

3.1. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

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

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

3.2. Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением педагогической работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

IV. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время

4.1. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся и не совпадающие для педагогических и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно – каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных *пунктом 2.3* настоящего Положения, при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

4.3. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы (должностной оклад).

4.4. Режим рабочего времени руководителей учреждений, должности которых поименованы в разделе II номенклатуры должностей, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством России.

4.5. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется ЛНА учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

V. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям

5.1. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и иных работников.

5.2. В периоды, указанные в пункте 5.1 настоящего Положения, педагогические и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников учреждения в каникулярное время.

VI. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, организаций, осуществляющих социальное обслуживание

6.1. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.

6.2. Привлечение педагогических и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается в соответствии с законодательством Российской Федерации. За систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата в размере 15 % ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника.

6.3. За педагогическими и иными работниками, привлекаемыми к указанной работе, по основному месту работы сохраняется заработная плата, установленная до начала каникул, а за счет средств, предусматриваемых на обеспечение лечения, оздоровления и (или) отдыха, устанавливается доплата по выполняемой работе, не предусмотренной ТД. Оплата командировочных расходов, включая расходы на проезд и проживание, производится за счёт командирующего учреждения. Режим рабочего времени работников в указанных условиях устанавливается с учетом выполняемой ими работы и определяется ПВТР, ЛНА, графиками работы этих учреждений, соглашением сторон ТД.

VII. Регулирование рабочего времени отдельных педагогических работников

7.1. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется ПВТР учреждения, ТД работника с учётом:

выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчётной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в учреждении, так и за её пределами.

7.2. В дошкольных учреждениях (группах) с 12-часовым либо с 10,5-часовым пребыванием обучающихся (воспитанников) при 5-дневной рабочей неделе (60 либо 52,5 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя либо 2 воспитателя на 3 группы, режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы не более 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем обеспечивается графиком работы, принимаемым работодателем с учётом мнения ВОППО в порядке, определённом статьёй 372 ТК РФ. В этом случае для воспитателей рекомендуется устанавливать суммированный учёт рабочего времени. Ежедневная занятость и отклонения от нормы рабочего времени педагогического работника фиксируются в Табеле учёта использования рабочего времени.

Работа, выполненная за учётный период сверх установленной продолжительности рабочего времени за ставку заработной платы воспитателя, относится к сверхурочной работе, учёт и оплата которой регулируется статьями 99, 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

ПОРЯДОК
предоставления педагогическим работникам МОУ СШ №10 города
Волжска Республики Марий Эл длительного отпуска
сроком до одного года

1. Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года устанавливает правила и условия предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного (далее соответственно-длительный отпуск, организация, Порядок)

2. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 (Собрание законодательства РФ, 2013, № 33, ст.4381) (далее соответственно – педагогические работники, Номенклатура), имеют право на длительный отпуск не реже чем каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

3. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

4.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения их федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных

органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трёх месяцев;

4.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

4.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

5. Продолжительность длительного отпуска, очерёдность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

7. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

П О Л О Ж Е Н И Е
о системе оплаты труда работников муниципального
общеобразовательного учреждения «Средняя школа №10»
города Волжска Республики Марий Эл

I. Общие положения

1. Положение о системе оплаты труда работников МОУ СШ №10 (далее - Положение), регулирует правоотношения по оплате труда работников МОУ СШ №10 города Волжска Республики Марий Эл.

2. Положение определяет:

порядок и условия оплаты труда работников школы:

- минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных в установленном порядке, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- вопросы оплаты труда педагогических работников;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- условия оплаты труда руководителей учреждения, заместителей руководителя;
- другие вопросы оплаты труда.

3. Системы оплаты труда в МОУ СШ №10 устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Марий Эл, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4. Заработная плата работников школы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), перешедших на новую систему оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент введения настоящего Положения при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

6. Введение в школе новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

II. Порядок и условия оплаты труда (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера)

7. Оплата труда работников школы устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, применяются ставки заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю или 720 часов в год, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

8. Система оплаты труда работников школы устанавливается 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 школы формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Марий Эл.

Фонд оплаты труда работников учреждения 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 учреждений состоит из:

- ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего 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 школы, 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.

В ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на

обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 1 сентября 2013 г.

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

Профессионально – квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовая ставка (базовый оклад), рублей
2	Педагог дополнительного образования Педагог организатор Социальный педагог	5 770
3	Воспитатель Педагог - психолог	6 039
4	Педагог-библиотекарь Преподаватель-организатор ОБЖ Тьютор Учитель Учитель – дефектолог Учитель - логопед	6 307

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:

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	3258
2 разряд	3490
3 разряд	3606
4 разряд	3839
5 разряд	4072
6 разряд	4304
Высококвалифицированные рабочие, постоянно занятые на важных и ответственных работах, имеющие 6 разряд	4885

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:

П.15.1 профессиональная квалификационная групп « Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
2	заведующий канцелярией	4420
3	заведующий производством	4653

П 15.2 профессиональная квалификационная групп «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Инженер (специалист) по охране труда	5118

16. С учетом специфики работы в учреждениях предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам):

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

педагогическим работникам - 1,2;

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

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

16.3. Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений (классов, групп) 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 с учётом абзаца

третьего пункта 11 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 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 работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на 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 организации по итогам специальной оценки условий труда предусматриваются доплаты за тяжелые и вредные условия труда до 12% ставки (оклада) за тяжелые и вредные условия труда. Руководитель учреждения проводит специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о СОУТ.

Работникам школы в соответствии со специальной оценкой условий труда предусматриваются доплаты в размере до 12 % ставки (оклада) за вредные условия труда.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется школой 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 образовательных учреждениях 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. Работникам учреждений, привлекаемым для работы в оздоровительных лагерях, по проведению туристских походов, экспедиций, экскурсий за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата в размере 15 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

21.5. Работникам учреждений, занимающим должности рабочих и водителей автотранспортных средств, могут устанавливаться доплаты в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада) за профессиональное мастерство.

21.6. 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.

21.7. Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников по следующим направлениям: осуществление функций классного руководителя, проверка письменных работ обучающихся, определенных образовательными программами учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, иных видов учебной деятельности в соответствии с учебным планом образовательной организации; осуществление работ в качестве руководителей и организаторов пунктов проведения экзаменов, членов государственных экзаменационных комиссий, предметных комиссий, конфликтных комиссий, технических специалистов и ассистентов для лиц с ограниченными возможностями здоровья при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования; выполнение функций председателей и членов предметных жюри всероссийской олимпиады школьников; проведение консультаций (дополнительных занятий) с обучающимися сверх часов утвержденного учебного плана школы; заведование: кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, методическими объединениями.

Размер доплат за осуществление неаудиторной деятельности работников определяется МОУ СШ №10 самостоятельно и закрепляется в коллективном договоре, и данном положении.

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, которым присвоены почётные звания, 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», «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.

27.3. Надбавки, указанные в подпунктах 26.1 и 26.2 пункта 26 и подпункте 27.1 пункта 27 выплачиваются пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более, чем на ставку заработной платы, оклада (должностного оклада).

28. Премии по итогам работы

Премирование работников школы 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 учреждения.

Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, в котором определены показатели и критерии установления данных выплат.

29. Стимулирующие выплаты, кроме премий, выплачиваются за фактически отработанное время. Максимальная сумма премии по результатам труда не зависит от нагрузки или отработанного времени, так как премия выплачивается за выполненную работу (по результатам труда).

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 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Пределный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется Муниципальным учреждением «Отдел образования» администрации городского округа «Город Волжск» (далее - МУОО), 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 работа руководителя учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения МУОО.

Верхнего предела объема педагогической работы, который может быть установлен учителям 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 школе 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;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.
- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

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, 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.

34. Директор школы в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Ставки почасовой оплаты определяются путем умножения минимальной базовой ставки (оклада) по ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда для следующих категорий высококвалифицированных специалистов (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов):

профессор, доктор наук - 0,06;

доцент, кандидат наук - 0,04;

лица, не имеющие ученой степени, - 0,03.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; лиц, имеющих почетное звание «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

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

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

36. 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

37. Должностные оклады заместителей руководителей школы устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя школы.

38. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется путем деления годового фонда оплаты труда работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением фонда оплаты труда руководителя, заместителей руководителя) на 12 месяцев и на среднесписочную численность работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением руководителя, заместителей руководителя) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

Для определения должностного оклада руководителя учреждения при создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется МУОО.

39. МУОО может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом результатов его деятельности в соответствии с показателями эффективности работы учреждения, установленными МУОО, премии за выполнение особо важных и сложных заданий и выплачивать материальную помощь в пределах лимитов бюджетных обязательств учреждения на соответствующий финансовый год.

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

VI. Другие вопросы оплаты труда

41. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается МУОО.

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

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и других видах материального поощрения и стимулирования работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа №10» города Волжска Республики Марий Эл

I. Общие положения

Настоящее Положение основано на Положении о системе оплаты труда работников МОУ СШ №10 города Волжска Республики Марий Эл.

1.2 Настоящее Положение устанавливает:

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденного в установленном порядке;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных в установленном порядке, за счет всех источников финансирования и критерии их установления.

1.3 Компенсационные выплаты выплачиваются из базовой части фонда оплаты труда, стимулирующие выплаты – из стимулирующей части.

1.4 Вопросы, связанные с установлением компенсационных и стимулирующих выплат на основе настоящего Положения решаются администрацией образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом (профкомом).

1.5 Настоящее Положение утверждается администрацией образовательного учреждения по согласованию с представительным органом трудового коллектива (профкомом).

- 1.6 Распределение премий по итогам работы осуществляется комиссией по распределению надбавок и доплат с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников школы.
- 1.7 Назначение доплат, надбавок, премий и выделение материальной помощи осуществляется только при наличии экономии фонда заработной платы.
- 1.8 Настоящее Положение разработано с целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя школа №10» города Волжска Республики Марий Эл (далее - МОУ СШ №10).

II. Порядок установления выплат компенсационного характера

- 2.1 К компенсационным выплатам относятся:
- выплаты работникам, занятым на 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);
 - доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников;
 - доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников.
- 2.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) в процентах и в абсолютных размерах.
- 2.3 **Выплаты за вредные условия труда** предусматриваются работникам МОУ СШ №10 с внесением в тарификацию до 12 % ставки (оклада). Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением по результатам специальной оценки условий труда в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда:

№ п/п	Должность	Доплата в % от оклада
----------	-----------	-----------------------

1.	Заведующая канцелярией	До 12%
2.	Учитель информатики	
3.	Учитель химии	
4.	Заведующая производством школьной столовой	
5.	Уборщик служебных помещений	
6.	Кладовщик	
7.	Подсобный рабочий	
8.	Повар	
9.	Педагог - библиотекарь	
10.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	
11.	Учитель физкультуры: работа с детьми в холодное время (с 1 ноября по 10 апреля) на открытых стадионах, площадках, в полевых условиях	12% за каждый час работы в особых условиях

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

Наименование доплаты	Размер доплаты
2.4.1. Совмещение профессий (должностей)	До 100% от должностного оклада по соглашению сторон
2.4.2. Расширение зон обслуживания	До 100% от должностного оклада
2.4.3. Выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	До 100% от должностного оклада по соглашению сторон
2.4.4. Увеличение объема выполняемых работ:	
2.4.4.1. Учебно –вспомогательному младшему обслуживающему персоналу	До 100% от должностного оклада
2.4.5. Педагогическим работникам: выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей, но непосредственно связанных с организацией деятельности ОУ	
2.4.5.1. Организация питания учащихся и	До 5000 рублей в месяц

работников школы	
2.4.5.2. Составление расписания и замены уроков	До 5000 рублей в месяц
2.4.5.3. Ведение мониторингов работы ОУ	До 5000 рублей в месяц
2.4.5.4. Оформление сайта школы	До 5000 рублей в месяц
2.4.5.5. Организация работы по гражданской обороне	До 5000 рублей в месяц
2.4.5.6. Организация работы в программе Хронограф, Сетевой город, в электронном дневнике	До 5000 рублей в месяц
2.4.5.7. За работу по созданию условий для результативной и эффективной работы коллектива	До 5000 рублей в месяц
2.4.5.8. Другие работы	До 5000 рублей в месяц за каждый вид работ

2.5 Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников по следующим направлениям вносятся в тарификацию:

Наименование доплаты	Доплата
2.5.1. Проверка письменных работ обучающихся, определенных образовательными программами учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, иных видов учебной деятельности в соответствии с учебным планом образовательной организации:	В % отношении от базового оклада
- учителям начальных классов	до 12%
- учителям основной и средней школы:	
математика	до 12%
русский язык и литература	до 12%
химия	до 7%
физика	до 7%
информатика	до 7%
биология	до 5%
история, обществознание	до 5%
география	до 5%
иностранные языки	до 5%
ОБЖ/ОВС	до 3%
изобразительное искусство	до 3%

марийский язык, ИКН	до 3%
технология	до 3%
музыка	до 3%
основы духовной культуры народов России	до 3%
2.5.2. Выполнении функций классного руководителя	Из расчета не менее 45 рублей за одного учащегося в месяц (и не менее 93 рублей за 1 учащегося классов для учащихся с ОВЗ)
2.5.3. Заведование	
2.5.3.1. Учебным кабинетом (в том числе спортивным залом)	До 1000 рублей
2.5.3.2. Учебными мастерскими	До 1500 рублей
2.5.3.3. Пришкольным участком	до 2000 рублей
2.5.4. Руководство	
2.5.4.1. Школьным методическим объединением	До 800 рублей
2.5.4.2. Городским методическим объединением	до 1000 рублей
2.5.5. При проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществление работ в качестве	
2.5.5.1.Руководителей пунктов проведения экзаменов	До 1500 рублей
2.5.5.2.Организаторов пунктов проведения экзаменов	До 1000 рублей
2.5.5.3.Членов государственных экзаменационных комиссий, предметных комиссий, конфликтных комиссий	До 1000 рублей
2.5.5.4.Технических специалистов	До 1000 рублей
2.5.5.5.Ассистентов для лиц с ограниченными возможностями здоровья	До 500 рублей
2.5.6. Выполнение функций председателей и членов предметных жюри всероссийской олимпиады школьников	До 1000 рублей
2.5.7. Проведение консультаций, дополнительных занятий, коррекционных занятий с обучающимися сверх часов утвержденного учебного плана школы в том числе	Из расчета количества часов по

используемых для деления классов на подгруппы	стоимости одного часа
2.5.8. Ведение кружковой работы	До 8000 рублей за кружок в месяц
2.5.9. Социальная работа в микрорайоне	До 5000 рублей в месяц

2.6 Размер доплат за осуществление неаудиторной деятельности работников определяется учреждением самостоятельно и закрепляется в коллективном договоре, локальном акте школы.

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

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

III. Порядок установления стимулирующих выплат

3.1 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.

3.2 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 в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу):

- Интенсивность труда работников школы	до 100%
- Сложность выполняемых работ	до 100%
- Качество труда работников школы	до 100%

- Высокая результативность труда работников школы	до 100%
- Работа по повышению авторитета и имиджа учреждения	до 100%

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

3.3.1. 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 МОУ СШ №10, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю школы или деятельности работника.

3.3.2 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 МОУ СШ №10, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю школы или деятельности работника.

3.4 Надбавка за стаж работы устанавливается:

3.4.1. 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 %
от 10 до 20 лет	до 20 %
свыше 20 лет	до 30 %

3.4.2. 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 МОУ СШ №10 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.

3.4.3. Надбавки, указанные в пункте 3.3 и подпункте 3.4.1 пункта 3.4 выплачиваются пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более, чем на ставку заработной платы, оклада (должностного оклада).

3.5 Премии по итогам работы

3.5.1. Премирование работников МОУ СШ №10 производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда.

3.5.2. Максимальная сумма премии по результатам труда не зависит от нагрузки или отработанного времени, так как премия выплачивается за выполненную работу (по результатам труда).

3.5.3. Распределение премий из стимулирующей части фонда оплаты труда производится комиссией по распределению надбавок и доплат:

3.5.3.1. По итогам работы за месяц согласно представленным на рассмотрение результатам труда (Приложение № 1 к Положению).

При достижении результатов по нескольким показателям размер премий по каждому из них суммируется.

- 3.5.3.2. По итогам работы за квартал – до 4 должностных окладов;
- 3.5.3.3. По итогам работы за год – до 5 должностных окладов;
- 3.5.3.4. По итогам подготовки школы к новому учебному году - до 4 должностных окладов;
- 3.5.3.5. К праздникам: 1 сентября - начало нового учебного года; День Учителя; Новый Год; 23 февраля - День Защитника Отечества; 8 марта – Международный Женский День - до 3 должностных окладов.

IV. Порядок выплаты материальной помощи

4.1 Материальная помощь работникам школы оказывается в следующих случаях:

- 4.1.1. При стихийных бедствиях, несчастных случаях;
- 4.1.2. В связи с трудным материальным положением работника школы;
- 4.1.3. По состоянию здоровья (на лечение, операцию, покупку лекарств);
- 4.1.4. На ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников;
- 4.1.5. В связи с травмой или несчастным случаем на производстве;
- 4.1.6. В связи с бракосочетанием;
- 4.1.7. В связи с рождением ребенка;
- 4.1.8. В связи с выходом на пенсию;
- 4.1.9. В связи с юбилейными датами (начиная с 50 лет каждые 5 лет).

4.2 Материальная помощь устанавливается в размере до 5000 рублей.

4.3 Размер материальной помощи не зависит от нагрузки или отработанного времени.

4.4 Выплата материальной помощи осуществляется на основании личного заявления работника и приказа директора.

V. Условия и порядок отмены доплат и надбавок стимулирующего характера

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

5.2. Размеры доплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

5.3. Доплаты и надбавки, установленные работнику в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены:

5.3.1. в связи с невыполнением, возложенных на работника дополнительных обязанностей;

5.3.2. в связи с ухудшением качества работы;

5.3.3. в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

5.4. Работникам проработавшим неполный отчетный период в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, переводом на другую работу, уходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, уходом в отпуск по беременности и родам, увольнением по сокращению штатов, собственному желанию, а также по другим причинам администрация школы по согласованию с представительным органом трудового коллектива вправе премии не выплачивать.

VI. Сроки действия настоящего Положения

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

**1. Показатели качества труда в должности учитель, преподаватель
– организатор ОБЖ**

Показатель	Расчет показателя	Сумма
1. Достижение педагогами и обучающимися высоких показателей в УВП:	За каждый вид	
- Высокое качество знаний учащихся при проведении государственной итоговой аттестации, всероссийских проверочных работ		До 8000 рублей
- Качественная работа классного руководителя выпускного класса		До 8000 рублей
- Высокий уровень организации работы классного руководителя 1 класса		До 8000 рублей
- За сложность подготовки к ГИА – 9,11, ВПР		До 8000 рублей за класс
- За неудобное расписание (большое количество окон, высокая плотность и интенсивность)		До 8000 рублей
2. Качественное проведение внеклассной работы по предмету:		
- Периодическая работа (неделя предмета и др.)	Организация	До 5000 рублей
	Активное участие	До 4000

		рублей
	Участие	До 3000 руб
- Систематическая работа (ведение кружка, НОУ, руководство проектами)		До 8000 рублей за один кружок
- Результативность работы (победители, призеры соревнований, конкурсов, конференций и др.) на различном уровне при наличии грамот, сертификатов в зависимости от уровня (очный, заочный)	За 1 учащегося	
	Всероссийский уровень: Победитель Призер Участие (лауреат)	До 15000 руб До 12000 руб До 10000 руб
	Республиканский уровень Победитель Призер Участие (лауреат)	До 12000 руб До 10000 руб До 8000 руб
	Муниципальный уровень Победитель Призер Участие (лауреат)	До 10000 руб До 8000 руб До 6000 руб
	Школьный уровень (победитель, призер)	До 5000 рублей
3. Инновационная деятельность:	За каждое направление	
- Разработка программ, локальных актов и рекомендаций по направлениям деятельности	За каждый	До 8000 руб
- Проведение экспериментальной работы:	Республиканский уровень	До 10000 руб
	Муниципальный уровень	До 8000 руб
	Школьный уровень	До 5000 руб
- Оказание методической помощи педагогам по подготовке к конкурсам, мероприятиям, к публикациям:	Всероссийский уровень	До 10000 руб
	Республиканский уровень	До 8000 руб
	Муниципальный уровень	До 7000 руб
	Школьный уровень	До 6000 руб
4. Обобщение и представление опыта работы педагога на различных уровнях (публикации, семинары,	За каждый вид	
	Всероссийский уровень	До 10000 руб
	Республиканский уровень	До 8000 руб
	Муниципальный уровень	До 6000 руб

конференции, чтение лекций на курсах, открытые уроки, мастер - классы и др.) в зависимости от уровня (очный, заочный)	Школьный уровень	До 5000 руб
5. Выполнение дополнительных функциональных обязанностей; выполнение обязанностей, не входящих в должностные; качественное выполнение разовых поручений, связанных с организацией УВП/ не связанных с организацией УВП	За каждый вид деятельности	До 15000 рублей
6. Проведение мероприятий, способствующих формированию позитивного имиджа ОУ (выступления, публикации, участие в престижных мероприятиях от лица школы)	За каждый вид	До 15000 рублей
7. Улучшение МТБ школы, класса, образцовое содержание кабинета, качественная подготовка кабинета к учебному году	По результатам ВШК	До 10000 рублей
8. Компенсация за:	В месяц	
- Повышение квалификации	До 36 часов включительно	До 8000 руб
	До 72 часов включительно	До 10000 руб
	Более 72 часов	До 12000 руб
- Получение платного образования		До 20000 руб

2. Показатели качества труда

в должности социальный педагог, педагог – организатор, педагог дополнительного образования, педагог – библиотекарь, педагог – психолог, учитель – дефектолог, учитель – логопед, тьютор

Показатель	Расчет показателя	Сумма
1. Достижение педагогами и обучающимися высоких показателей в УВП:	За каждый вид	
-Высокий уровень охвата контингента учащихся, воспитанников за отчетный период, сохранность контингента		До 8000 рублей
-Отсутствие правонарушений за отчетный период		До 10000 рублей
2. Результативность работы с контингентом воспитанников (победители, призеры соревнований, конкурсов, конференций и др.) на различном уровне при наличии грамот, сертификатов в зависимости от уровня (очный, заочный)	За 1 учащегося	
	Всероссийский уровень Победитель Призер Участник (лауреат)	До 15000 руб До 12000 руб До 10000 руб
	Республиканский уровень Победитель Призер Участник (лауреат)	До 12000 руб До 10000 руб До 8000 руб
	Муниципальный уровень Победитель Призер Участник (лауреат)	До 10000 руб До 8000 руб До 6000 руб
	Школьный уровень (победитель, призер)	До 5000 рублей
3. Инновационная деятельность:	За каждое направление	
- Разработка программ, локальных актов и рекомендаций по направлениям деятельности	За каждый	До 8000 руб
- Проведение	Республиканский	До 10000 руб

экспериментальной работы:	уровень	
	Муниципальный уровень	До 8000 руб
	Школьный уровень	До 5000 руб
- Оказание методической помощи педагогам по подготовке к конкурсам, мероприятиям, к публикациям:	Всероссийский уровень	До 10000 руб
	Республиканский уровень	До 8000 руб
	Муниципальный уровень	До 7000 руб
	Школьный уровень	До 6000 руб
4. Обобщение и представление опыта работы педагога на различных уровнях (публикации, семинары, конференции, чтение лекций на курсах, открытые занятия, мастер - классы и др.) в зависимости от уровня (очный, заочный)	За каждый вид	
	Всероссийский уровень	До 10000 руб
	Республиканский уровень	До 8000 руб
	Муниципальный уровень	До 6000 руб
	Школьный уровень	До 5000 руб
5. Выполнение дополнительных функциональных обязанностей; выполнение обязанностей, не входящих в должностные; качественное выполнение разовых поручений, связанных с организацией УВП/ не связанных с организацией УВП	За каждый вид деятельности	До 15000 рублей
6. Проведение мероприятий, способствующих формированию позитивного имиджа ОУ	За каждый вид	До 15000 рублей
7. Улучшение МТБ школы, класса, образцовое содержание кабинета, качественная подготовка	по результатам ВШК	До 10000 рублей

кабинета к учебному году		
8. Компенсация за:	В месяц	
- Повышение квалификации	До 36 часов включительно	До 8000 руб
	До 72 часов включительно	До 10000 руб
	Более 72 часов	До 12000 руб
- Получение платного образования		До 20000 руб

3. Заместитель директора

Показатель	Расчет показателя	Сумма
1. Организация учебно – воспитательного процесса, административно - хозяйственного процесса (за каждое направление деятельности)	Высокий уровень	До 4000 рублей
2. Выполнение плана работы	Полное выполнение	До 2000 рублей
3. Инновационная деятельность:	За каждое направление	
- Разработка программ, локальных актов и рекомендаций по направлениям деятельности	За каждый	До 3000 рублей
- Проведение экспериментальной работы:	Республиканский уровень и выше	До 5000 рублей
	Городской уровень	До 3000 рублей
4. Оказание методической помощи педагогам по подготовке к конкурсам, мероприятиям, к публикациям:	Всероссийский уровень	До 5000 рублей
	Республиканский уровень	До 4000 рублей
	Городской уровень	До 3000 рублей
5. Своевременное и качественное оформление документации, отчетности, данных мониторинга, анализа работы по различным направлениям	За каждое направление	До 3000 рублей

6. Обобщение и представление опыта работы ОУ на различных уровнях (публикации, семинары, конференции, чтение лекций на курсах и др.)	За каждый вид	
	Всероссийский уровень	До 8000 рублей
	Республиканский уровень	До 6000 рублей
	Городской уровень	До 3000 рублей
	Школьный уровень	До 1000 рублей
7. Выполнение дополнительных функциональных обязанностей, обязанностей, не входящих в должностные	За каждый вид деятельности	До 7000 рублей
8. Проведение мероприятий, способствующих формированию позитивного имиджа ОУ	За каждый вид	До 7000 рублей
9. Положительные результаты проверок вышестоящих и инспекционных органов	За каждый вид	До 7000 рублей
11. Компенсация за:		
- Прохождение платной курсовой подготовки	До 3000 рублей	
- Получение платного образования		До 3000 рублей

П О Р Я Д О К

определения стажа педагогической работы

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 подтвердить 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 работа в 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».

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.

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.

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

деятельности муниципальных образовательных учреждений города Волжска Республики Марий Эл и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей

I. Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных учреждений города Волжска Республики Марий Эл

1. К объемным показателям деятельности муниципальных образовательных учреждений города Волжска Республики Марий Эл (далее - учреждения) относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: количество обучающихся (воспитанников), численность работников учреждения, сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, влияющие на объем работы по управлению учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

	Наименование показателя	Условия расчета баллов	Количество баллов
1	2	3	4
Общее образование			
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
2.	Наличие сетевых форм организации образовательных программ	за каждый оформленный договор	10
3.	Количество дошкольных групп в образовательном учреждении	за каждую группу	10
4.	Наличие подготовительного отделения, "школы будущего первоклассника"	за каждую группу	5
5.	Количество обучающихся	за каждого	0,2

	(воспитанников) в образовательном учреждении , имеющем интернат, за исключением детей-сирот и детей, оставшихся без родителей	обучающегося (воспитанника)	
6.	Количество обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательном учреждении	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
7.	Количество обучающихся по индивидуальным учебным планам	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
8.	Наличие групп продленного дня в образовательном учреждении	За наличие групп	10
9.	Количество обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, охваченных квалифицированной коррекционной помощью	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
10.	Количество педагогических работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,1
		дополнительно за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию или ученую степень	0,2
11.	Количество студентов-практикантов	за каждого студента	0,3
12.	Количество молодых специалистов со стажем работы до 3 лет после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования	за каждого специалиста	0,5
13.	Наличие в образовательном учреждении нескольких зданий, используемых для организации образовательного процесса	за каждое здание	5
14.	Наличие собственного оборудованного медицинского		10

	кабинета, оздоровительно-восстановительного центра		
15.	Наличие интерната (общежития)		15
16.	Наличие на балансе образовательного учреждения автотранспортных средств, сельскохозяйственных машин и другой самоходной техники	за каждую единицу	3
17.	Наличие учебно-опытного участка, учебного хозяйства, подсобного хозяйства, теплиц, учебно-производственных мастерских	за каждую единицу	15
18.	Наличие стационарных загородных объектов (лагерей, баз отдыха и других), находящихся на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	20
19.	Наличие лагерей дневного пребывания, трудовых, оздоровительных лагерей, организуемых образовательным учреждением	за каждую единицу	10
20.	Развитие внебюджетной деятельности, привлечение добровольных пожертвований	менее 2 млн. рублей свыше 2 млн. рублей	15 30
21.	Организация транспортного обеспечения обучающихся к месту обучения и обратно	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
22.	Наличие статуса инновационной площадки (экспериментальная площадка, стажировочная площадка, ресурсный центр и т.д.)	статус федерального уровня статус республиканского уровня	20 10
23.	Использование дистанционных образовательных технологий при реализации основных/дополнительных образовательных программ	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
24.	Наличие библиотеки с доступом к информационно-коммуникационной сети "Интернет"		5
25.	Наличие коллегиальных органов управления образовательным учреждением		5
26.	Участие в мероприятиях	за каждое	3

27.	независимой системы оценки качества деятельности образовательного учреждения Количество групповых коррекционных занятий в образовательном учреждении, осуществляющем свою деятельность по адаптированным ояновным общеобразовательным программам	мероприятие за каждое занятие	5
28.	Количество индивидуальных коррекционных занятий в образовательном учреждении, осуществляющем свою деятельность по адаптированным ояновным общеобразовательным программам	за каждое занятие	0,1
29.	Доля детей в общем количестве обучающихся в образовательном учреждении, осуществляющем свою деятельность по адаптированным ояновным общеобразовательным программам, проходящих в образовательном учреждении, осуществляющем свою деятельность по адаптированным ояновным общеобразовательным программам трудовую практику	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
30.	Апробация (реализация) проектов по заданию Муниципального учреждения «Отдел образования» администрации городского округа «город Волжск»	за каждый проект	15
	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:

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 достижении высоких и стабильных результатов и значительном увеличении объема и сложности работы, суммарное количество баллов может быть увеличено МУОО за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

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

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

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

**Права и дополнительные социальные гарантии,
предоставляемые работникам образования при подготовке и проведении
аттестации**

1. Права аттестуемых работников

Педагогический работник имеет право:

подать заявление о проведении аттестации с указанием квалификационной категории и должности, по которым желает пройти аттестацию;

лично присутствовать во время его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию;

представить в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при аттестации впервые – с даты поступления на работу);

обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;

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 ТК РФ на основании решения аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности.

II. Оплата труда педагогическим работникам в случае выполнения ими работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория

В соответствии с совместным письмом Минобрнауки №08-1933, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации № 505 от 3 декабря 2014 г. «О направлении Разъяснений по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность,

утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276»,
Стороны договорились:

в случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, оплата труда осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории при условии совпадения профилей деятельности (работы). (Таблица 1).

Таблица 1

Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная в должности в графе № 1
учитель, преподаватель	воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, учитель, преподаватель, ведущий занятия по профильным темам из курса основного предмета, тьютор
учитель - логопед	тьютор, воспитатель, учитель
учитель - дефектолог	тьютор, воспитатель, учитель
педагог-психолог	тьютор, воспитатель, учитель
методист	учитель
старший воспитатель	воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог – организатор, тьютор
воспитатель	педагог дополнительного образования, педагог – организатор, тьютор
педагог дополнительного образования	учитель (при совпадении профиля), педагог-организатор, тьютор
старший педагог дополнительного образования	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, тьютор
методист в организации дополнительного образования	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, тьютор
педагог-организатор	педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю), тьютор

**Перечень государственных и ведомственных наград
в системе образования,
учитывающихся при прохождении аттестации по иной процедуре**

Государственные награды

Почетные звания Российской Федерации:

Народный учитель Российской Федерации;
Заслуженный учитель Российской Федерации;
Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации;
Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации;
Заслуженный работник культуры Российской Федерации;
Заслуженный художник Российской Федерации.

Ведомственные отраслевые награды

Министерства образования и науки Российской Федерации:

Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации;
Медаль К.Д. Ушинского;
Медаль Л.С. Выготского;
почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
почетное звание «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;
почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»;
Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации.

Почетные звания Республики Марий Эл:

Народный учитель Республики Марий Эл;
Заслуженный деятель науки Республики Марий Эл;
Заслуженный работник культуры Республики Марий Эл;
Заслуженный работник образования Республики Марий Эл;
Заслуженный работник физической культуры Республики Марий Эл.

ПОРЯДОК
учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии
локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права

1. В предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования РФ, Региональным отраслевым соглашением по образовательным организациям Республики Марий Эл, районным отраслевым соглашением и коллективными договорами случаях, представители работодателя, органы управления образованием (далее - Работодатель) перед принятием решения направляют проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в соответствующий выборный профсоюзный орган, представляющий интересы работников образования (далее - Профком).

2. Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта (приказа, распоряжения, положения и т.п.) и обоснования по нему Профком направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3. Решение о мотивированном мнении Профкомом принимается коллегиально, на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены Профкома и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в образовательных организациях к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. До рассмотрения вопроса о проекте локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, председатель, члены Профкома могут обратиться к Работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.

Результаты переговоров (консультаций) оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом нормативного акта или содержит предложения по его уточнению, совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом (протокол разногласий), после чего Работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

10. Профком может обжаловать данный акт в соответствующую государственную инспекцию труда или суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.

ПОРЯДОК
учета мотивированного мнения выборных профсоюзных органов
при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), представитель работодателя (далее - Работодатель) направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган (далее - Профком) проект приказа, а также копии документов для принятия указанного решения.

2. Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

3. Решение о мотивированном мнении принимается Профкомом коллегиально на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома, большинством голосов.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в образовательных организациях к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. В случае, если Профком выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. При не достижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

9. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы Профком права обжаловать увольнение непосредственно в суде, а Работодателя - обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.

10. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения Профкома.

ПРАВИЛА
обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и
другими средствами индивидуальной защиты

1. Общие положения

1. В соответствии со статьей 221 ТК РФ на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Приобретение средств индивидуальной защиты и обеспечение ими работников в соответствии с требованиями охраны труда производится за счет средств работодателя (статьи 212 и 219 ТК РФ).

К средствам индивидуальной защиты относятся специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (изолирующие костюмы, средства защиты органов дыхания, средства защиты рук, средства защиты головы, средства защиты лица, средства защиты органа слуха, средства защиты глаз, предохранительные приспособления).

2. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – Типовые нормы) предусматривают обеспечение работников средствами индивидуальной защиты независимо от того, к какой отрасли экономики относятся производства, цехи, участки и виды работ, а также независимо от форм собственности организаций и их организационно-правовых форм.

3. Работникам, профессии и должности которых предусмотрены в Типовых нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, средства индивидуальной защиты выдаются независимо от того, в каких производствах, цехах и на

участках они работают, если эти профессии и должности специально не предусмотрены в соответствующих Типовых нормах.

4. Наименования профессий рабочих и должностей специалистов и служащих, предусмотренные в Типовых нормах, указаны в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

5. В отдельных случаях в соответствии с особенностями производства работодатель может по согласованию с государственным инспектором по охране труда и соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных Типовыми нормами, другим, обеспечивающим полную защиту от опасных и вредных производственных факторов: комбинезон хлопчатобумажный может быть заменен костюмом хлопчатобумажным или халатом и наоборот, костюм хлопчатобумажный – полукомбинезоном с рубашкой (блузой) или сарафаном с блузой и наоборот, костюм суконный – костюмом хлопчатобумажным с огнезащитной или кислотозащитной пропиткой и наоборот, костюм брезентовый – костюмом хлопчатобумажным с огнезащитной или водоотталкивающей пропиткой и наоборот, ботинки (полусапоги) кожаные – сапогами резиновыми и наоборот, ботинки (полусапоги) кожаные – сапогами кирзовыми и наоборот, валенки – сапогами кирзовыми и наоборот, фартук прорезиненный – фартуком из полимерных материалов и наоборот, рукавицы – перчатками и наоборот, перчатки резиновые – перчатками из полимерных материалов и наоборот, вачеги – перчатками теплостойкими из синтетического материала и наоборот, нарукавники пластиковые – нарукавниками из полимерных материалов и наоборот.

6. В тех случаях, когда такие средства индивидуальной защиты, как жилет сигнальный, предохранительный пояс, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический резиновый коврик, защитные очки и щитки, респиратор, противогаз, защитный шлем, подшлемник, накомарник, каска, наплечники, налокотники, самоспасатели (в том числе аварийно-спасательное средство типа «капюшон защитный «Феникс», газодымозащитный комплект универсальный и другие), антифоны, заглушки, шумозащитные шлемы, светофильтры, виброзащитные рукавицы и другие, не указаны в Типовых отраслевых нормах, они могут быть выданы работодателем работникам на основании специальной оценки условий труда в зависимости от характера выполняемых работ со сроком носки – до износа

или как дежурные и могут включаться в коллективные договоры и соглашения.

7. При заключении трудового договора работодатель знакомит работников с настоящими Правилами, а также нормами выдачи им средств индивидуальной защиты.

II. Порядок выдачи средств индивидуальной защиты

8. Выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны соответствовать их полу, росту и размерам, характеру и условиям выполняемой работы и обеспечивать безопасность труда. В соответствии со статьей 215 ТК РФ средства индивидуальной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать требованиям охраны труда, установленным в Российской Федерации, и иметь сертификаты соответствия. Приобретение и выдача работникам средств индивидуальной защиты, не имеющих сертификата соответствия, не допускается.

9. Работодатель обязан заменить или отремонтировать специальную одежду и специальную обувь, пришедшие в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника.

В случае пропажи или порчи средств индивидуальной защиты в установленных местах их хранения по не зависящим от работников причинам работодатель обязан выдать им другие исправные средства индивидуальной защиты.

10. Предусмотренные в Типовых нормах дежурные средства индивидуальной защиты коллективного пользования должны выдаваться работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предусмотрены, или могут быть закреплены за определенными рабочими местами (например, тулупы – на наружных постах, перчатки диэлектрические – при электроустановках и т.д.) и передаваться от одной смены другой. В этих случаях средства индивидуальной защиты выдаются под ответственность мастера или других лиц, уполномоченных работодателем.

11. Предусмотренные в Типовых нормах теплая специальная одежда и теплая специальная обувь (костюмы на утепляющей прокладке, куртки и брюки на утепляющей прокладке, костюмы меховые, тулупы, валенки, шапки-ушанки, рукавицы меховые и др.) должны выдаваться работникам с наступлением холодного времени года, а с наступлением теплого могут быть сданы работодателю для организованного хранения до следующего сезона. Время пользования теплой специальной одеждой и теплой специальной

обувью устанавливается работодателем совместно с соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом с учетом местных климатических условий.

12. Обучающимся любых форм обучения, студентам профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования на время прохождения производственной практики (производственного обучения), мастерам производственного обучения, а также работникам, временно выполняющим работу по профессиям и должностям, предусмотренным Типовыми нормами, на время выполнения этой работы средства индивидуальной защиты выдаются в общеустановленном порядке.

13. Предусмотренные в Типовых нормах средства индивидуальной защиты для рабочих, специалистов и служащих должны выдаваться указанным работникам и в том случае, если они по занимаемой должности или профессии являются старшими и выполняют непосредственно те работы, которые дают право на получение этих средств индивидуальной защиты.

14. Рабочим, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, помимо выдаваемых им средств индивидуальной защиты по основной профессии должны дополнительно выдаваться в зависимости от выполняемых работ и другие виды средств индивидуальной защиты, предусмотренные Типовыми нормами для совмещаемой профессии.

15. Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам средств индивидуальной защиты с установленные сроки.

Выдача работникам и сдача ими средств индивидуальной защиты должны записываться в личную карточку **учета выдачи средств индивидуальной защиты** (образец прилагается).

В соответствии со статьей 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им средствах индивидуальной защиты.

III. Ответственность и организация контроля за обеспечением работников средствами индивидуальной защиты

16. Ответственность за своевременное и в полном объеме обеспечение работников средствами индивидуальной защиты за организацию контроля за правильностью их применения работниками возлагается на работодателя в установленном законодательством порядке.

17. Трудовые споры по вопросам выдачи и использования средств индивидуальной защиты рассматриваются в установленном порядке.

18. Контроль за выполнением работодателем настоящих Правил осуществляется государственными инспекциями труда субъектов Российской Федерации.

Приложение
к Правилам обеспечения работников специальной
одеждой, специальной обувью и другими
средствами индивидуальной защиты

Лицевая сторона личной карточки

Личная карточка №
учета выдачи средств индивидуальной защиты

Фамилия _____	Пол _____
Имя _____ Отчество _____	Рост _____
Табельный номер _____	Размер:
Структурное подразделение _____	одежды _____
Профессия (должность) _____	обуви _____
Дата поступления на работу _____	головного убора _____
Дата изменения профессии (должности) или перевода в другое структурное подразделение _____	противогаза _____
	респиратора _____
	рукавиц _____
	перчаток _____

Наименование средств индивидуальной защиты	Пункт типовых отраслевых норм	Единица измерения	Количество на год

Руководитель структурного подразделения

Оборотная сторона [личной карточки](#)

Наименование средств в индивидуальной защите	ГОСТ, ОСТ, ТУ, сертификат соответствия	Выдано					Возвращено					
		Дата	Кол-во	% износ	Стоимость, руб.	Расписка в получении	Дата	Кол-во	% износ	Стоимость, руб.	Расписка в сдаче	Расписка в приеме

ПЕРЕЧЕНЬ

работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты работникам в размере от 4 % до 12 % ставки заработной платы, оклада (должностного оклада)

1. Виды работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты от 4 до 12% в зависимости от времени занятости в данных условиях.

1.1. Работа на установке ВЧ, УВЧ, СВЧ.

1.2. Стирка, сушка и глажение спецодежды.

1.3. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

1.4. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука.

1.5. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования с применением моющих, дезинфицирующих средств, химических веществ.

1.6. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

1.7. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.

1.8. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.

1.9. Работы по хлорированию (обеззараживанию) воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.

1.10. Работа за дисплеями ПЭВМ.

1.11. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением.

1.12. Работа на деревообрабатывающих станках.

1.13. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.

1.14. Газосварочные, газорезочные и электросварочные работы, производимые в помещениях.

- 1.15. Ремонт и очистка вентиляционных систем.
- 1.16. Лакокрасочные работы и полировка мебели и полов.
- 1.17. Нанесение на поверхность штукатурного раствора вручную, затирка вручную.
- 1.18. Сверление пневмоинструментом.
- 1.19. Правильные работы вручную при ремонте кузовов и других деталей автомобилей с применением абразивных кругов.
- 1.20. Аварийно-восстановительные работы по обслуживанию наружных канализационных сетей.
- 1.21. Ремонт теплопроводов и сооружений тепловых сетей.
- 1.22. Работы на высоте 1,3 м и более относительно поверхности земли (пола).
- 1.23. Уборка помещений, где ведутся вышеназванные работы с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 1.24. Работа на открытом воздухе в холодный (с ноября по март) период.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей (профессий) работников, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в неблагоприятных условиях труда, а также в условиях, отклоняющихся от нормальных условий, и размере выплат за работу в этих условиях

№ п/п	Перечень профессий, должностей	Условия выплат	Основание Приложение №9	Размер выплаты к ставке (окладу)
1. Повышенная оплата работ с вредными и (или) опасными условиями труда				
1.1.	Повар, шеф-повар, зав. Производством, подсобный рабочий кухни	Тяжесть труда: работа у горячих плит, электрожаровых шкафов; работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука; работы, связанные с мойкой посуды вручную	Пункты 1.4., 1.5., 1.6.	12%
1.2.	Младший воспитатель, уборщик служебных помещений, медицинская сестра	Тяжесть труда	Пункт 1.11.	12%

1.3.	Хлораторщик, уборщик, лаборант, рабочий по комплексному обслуживанию бассейна	Тяжесть труда: обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах	Пункты 1.11., 1.15.	12%
1.4.	Медсестра, учитель, инструктор по плаванию	Тяжесть труда: обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах	Пункты 1.11., 1.15.	12%
1.5.	Рабочий по стирке белья, прачка	Тяжесть труда: стирка, сушка и глажение спецодежды; стирка белья вручную	Пункты 1.3., 1.8.	12%
1.6.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сооружений; сантехник	Тяжесть труда: обслуживание канализационных колодцев и сетей. Ремонт и очистка вентиляционных систем. Работы, связанные с чисткой мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.	Пункты 1.2., 1.17., 1.18., 1.19., 1.24, 1.25.	12%
1.7.	Учитель химии	Тяжесть и напряжённость труда: работа с использованием химреактивов, а также с их хранением	Пункт 1.13.	От 4 до 12%

1.8.	Лаборант кабинета химии	Тяжесть труда: работа с использованием химических реактивов, а также с их хранением. Работы, связанные с мытьём посуды, тары вручную	Пункты 1.6., 1.13.	12%
1.9.	Заместитель руководителя по АХР, заведующий хозяйством, заведующий складом	Тяжесть труда: погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную	Пункт 1.7., 1.30.	От 4 до 12%
1.10.	Грузчик	Тяжесть труда: погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную	Пункт 1.7.	12%
1.11.	Учитель ИКТ, работники бухгалтерий, секретарь – машинистка, делопроизводитель, заведующий канцелярией	Тяжесть и напряжённость труда: работа за дисплеем ПЭВМ	Пункт 1.12.	12%
1.12.	Заведующий библиотекой, библиотекарь, педагог-библиотекарь	Тяжесть и напряжённость труда: работа, связанная с пылью животного и растительного происхождения (бумажной пылью), в том числе с	Пункт 1.29.	12%

		бактериальным загрязнением.		
1.13.	Другие работники	Тяжесть и напряжённость труда: работа за дисплеями ПЭВМ	Пункт 1.12.	От 4 до 12%
1.14.	Учитель физкультуры, воспитатель, педагог-организатор, ПДО, тренер-преподаватель и другие работники	Работа с детьми в холодное время (с 1 ноября по 10 апреля) на открытых стадионах, площадках, в полевых условиях	Ст. 147 ТК РФ, пункт 1.28.	12% за каждый час работы в особых условиях
1.15.	Дворник	Работа в холодное время (с 1 ноября по 10 апреля) при ручной уборке закрепленной территории	Ст. 147 ТК РФ, пункт 1.28.	12% за каждый час работы в особых условиях
1.16.	Младший обслуживающий, учебно-вспомогательный персонал и другие работники	Все виды работ при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы. Все виды ремонтных работ, работы, связанные с уборкой помещений в период проведения ремонтных работ	Пункты 1.9., 1.10., 1.13., 1.20., 1.21, 1.26., 1.27., 1.29.	12% в указанных условиях
1.17.	Водитель	Тяжесть труда: работы вручную по ремонту автомобиля	Пункты 1.17., 1.23.	12% в указанных условиях
1. Повышенная оплата работ в условиях, отклоняющихся				

от нормальных условий				
2.1.	Сторож, младший воспитатель, воспитатель	Работа в ночное время с 22.00 до 6.00	Ст. 149 ТК РФ	35% за каждый час работы
2.2.	Учитель, тренер-преподаватель, ПДО	Работа с детьми в вечернее время с 18.00 до 22.00	Ст. 149 ТК РФ	20% за каждый час работы
2.3.	Все работники	Доплата за совмещение профессий (должностей); доплата за расширение зоны обслуживания, увеличения объёма выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой ТД	Ст. 151 ТК РФ	По соглашению сторон ТД
2.4.	Все работники	Работа в выходные и нерабочие праздничные дни.	Ст. 111, 112, 153 ТК РФ	В двойном размере
2.5.	Все работники	Сверхурочная работа	Ст. 99, 152 ТК РФ	По соглашению сторон ТД

2.6.	Все работники	<p>За систематическую переработку сверх установленной работнику продолжительность и рабочего времени: за работу в учреждениях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых; за работу при проведении туристских походов, экскурсий, экспедиций, соревнований</p>	Ст. 149 ТК РФ	15% за каждый час работы в указанных условиях
------	---------------	---	---------------	---

**Гарантии и компенсации,
предоставляемые работникам в зависимости от класса (степени)
условий труда, которые установлены по результатам оценки**

Виды компенсаций	Вредные условия (3 класс)				Опасные условия (4 класс)
	1 степень	2 Степень	3 степень	4 степень	
Продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю*	—	—	+	+	+
Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней**	—	+	+	+	+
Повышение оклада в размере не менее 4% ***	+	+	+	+	+

* При сокращенной продолжительности рабочей недели также устанавливается сокращенная предельная продолжительность еженедельной работы или смены (ч. 2 ст. 94 ТК РФ).

** Минимальный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск определен частями 1 и 2 ст. 117 ТК РФ.

*** Минимальный размер повышения оклада определен частью 2 ст. 147 ТК РФ.

НОРМЫ
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Лаборант, техник, учитель, занятый в кабинетах химии (химических лабораториях)	Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Дежурный
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Дежурные
		Очки защитные	До износа
2.	Лаборант, техник (учитель) занятый в лабораториях (кабинетах) физики	Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Перчатки диэлектрические	Дежурные
		Указатель напряжения	Дежурный
		Инструмент с изолирующими ручками	Дежурный
Коврик диэлектрический	Дежурный		
3.	Мастер производственного обучения, учитель	Костюм (халат) для защиты от общих производственных	1

	технологии	загрязнений и механических воздействий	
		Рукавицы комбинированные	2 пары
		Очки защитные	до износа
4.	Заведующий канцелярией, секретарь	Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
5.	Оператор электронно-вычислительных машин	Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
6.	Дворник (уборщик территории)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Костюм (куртка) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Валенки с резиновым низом	1 пара на 3 года
		Перчатки с полимерным или точечным покрытием	6 пар
		Плащ для защиты от воды (дежурный)	1 шт. на 2 года
7.	Кладовщик, заведующий складом; заведующий хозяйством	Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт.

		механических воздействий	
		Перчатки с полимерным или точечным покрытием	6 пар
8.	Библиотекарь, педагог-библиотекарь, заведующий библиотекой; архивариус	Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	6 пар
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
9.	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Дежурные
		Жилет сигнальный 2 класса защиты	1 шт.
10.	Врач, средний и младший медицинский персонал	Халат или костюм светлых тонов	1 шт.
		Колпак или косынка	1 шт.
		Тапочки кожаные	1 пара на 2 года
11.	Воспитатель	Халат светлых тонов	1 шт.
		Косынка	1 шт.
12.	Кастелянша, гардеробщик, вахтёр	Халат (костюм) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	6 пар

13.	Грузчик, подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар.
14.	Повар; помощник повара кухонный рабочий, мойщик посуды	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Нарукавники из полимерных материалов	1 комплект
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	до износа
		Очки защитные	до износа
15.	Оператор стиральных машин; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	Халат и брюки (костюм) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
16.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки с точечным	6 пар

		покрытием	
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
17.	Сторож	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 шт.
		Валенки с резиновым низом	1 пара на 3 года
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года
18.	Уборщик служебных помещений, младший воспитатель	Халат (костюм) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки резиновые и (или) с полимерным покрытием	12 пар
		При мытье мест общего пользования, в том числе санитарных комнат, дополнительно: сапоги резиновые (галoши резиновые)	1 пара на 2 года

Коллективный договор с приложениями принят на общем собрании работников образовательного учреждения « 31» августа 2018 года.

От работодателя:

Директор МОУ СШ №10 города
Волжска Республики Марий Эл

 — О.М.Новоселова



31.08.2018г.

МП

МОУ СШ
№10

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации МОУ СШ
№10

 И.Э.Петрова



31.08.2018г.

МП

МОУ СШ
№10
г.Волжска
Республики
Марий Эл