

Профсоюзный комитет

Председатель

Е.В. Другова

«16»  
М.П.

2015 г.



Муниципальное бюджетное  
общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа  
№ 75

Директор

И.И. Седых

«16»  
М.П.

2015 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2015 - 2018 гг.

**Муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения средней общеобразовательной школы № 75**

Утвержден на собрании работников,  
протокол № 40 от «16» февраля 2015 г.

г. Екатеринбург

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

государственным казенным учреждением  
службы занятости населения  
Свердловской области  
«Екатеринбургский центр занятости»

«19» марта 2015 г.

Запись за № 62-н

## Раздел 1. Общие положения

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 75 (далее – образовательная организация), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

**1.2.** Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

**1.3.** Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель МБОУ

СОШ № 75 Железнодорожного района г. Екатеринбурга в лице директора Седых И.И. и работники, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя Друговой Е.В.

**1.4.** Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

**1.5.** Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2018 гг., Отраслевого соглашения между Администрацией г. Екатеринбурга и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2018 гг., а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

**1.6.** Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

**1.7.** Коллективный договор заключен на срок с **16 февраля** 2015 г. до **15 февраля** 2018 г., вступает в силу с момента его подписания, и действует до заключения нового, но не более трех лет. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

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

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

### **1.10. Работодатель обязуется:**

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

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

## **Раздел 2. Трудовой договор**

### **2.1. Работодатель обязуется:**

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

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

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

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

### **2.2. Работники обязуются:**

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

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

## **Раздел 3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров**

### **3.1. Работодатель обязуется:**

**3.1.1.** Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников течение 90 календарных дней в учреждении. (п. 4.1.1. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2012 - 2014 гг.)

В случае ликвидации образовательной организации уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

**3.1.2.** Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации организации.

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

**3.1.3.** Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

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

**3.1.5.** Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 5 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

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

**3.1.7.** Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также опережающую переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

**3.1.8.** Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в 3 года в соответствии с «Планом повышения квалификации работников» (Приложение №11), согласованным с профсоюзным комитетом.

3.1.9. При достаточном количестве средств в смете образовательного учреждения выделять средства на подготовку и дополнительное профессиональное образование работников (денежные средства выделяет не работодатель).

**3.1.10.** При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

**3.1.11.** В первоочередном порядке на профессиональное обучение направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

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

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

**3.1.14.** Предоставлять за счёт внебюджетных источников гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения.

**3.1.15.** Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставлять еженедельный методический день. В этот день присутствие на рабочем месте обязательно только в случае проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов, других общешкольных мероприятий, предусмотренных планом работы образовательного учреждения, а также мероприятий районного и городского уровня, влияющего на имидж образовательной организации.

## **3.2. Стороны договорились:**

**3.2.1.** Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

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

**3.2.3.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

**3.2.4.** Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения на основании трехстороннего Соглашения между Администрацией муниципального образования г. Екатеринбург, Управлением образования Администрации г. Екатеринбурга и Екатеринбургской городской организацией Профсоюза: пользование детскими дошкольными учреждениями с сохранением льгот по оплате за

содержание детей в дошкольном образовательном учреждении в течение 2 лет; преимущественное право приема в учреждение при появлении вакансии.

**3.2.5.** Организовать работу с молодыми специалистами - выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до трёх лет, наставничество, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении.

**3.2.6.** Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка, как правило, устанавливается в размере не меньшем, чем за одну ставку заработной платы.

## **Раздел 4. Рабочее время и время отдыха**

**4.1.** Работодатель обязуется:

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

**4.1.2.** Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю; занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю; педагогическим работникам - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

**4.1.3.** Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (Приложение №5).

**4.1.4.** При составлении расписаний учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы продолжительностью более 2 часов.

**4.1.5.** При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать сменность работы образовательной организации, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

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

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

**4.1.7.** Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ).

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

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

За работу в выходной и нерабочий праздничный день предоставлять работнику дополнительный день отдыха, а при наличии средств оплачивать работу не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

**4.1.10.** Привлекать работников организации к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

**4.1.11.** В период осенних, зимних, весенних и летних каникул привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул.

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

**4.1.13.** Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ) (Приложение № 6).

**4.1.14.** Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда.

**4.1.15.** 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 (ст. 335 ТК РФ). Порядок и условия предоставления которого определяются Приказом Минобрнауки РФ от 07 декабря 2000 г. №3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

**4.1.16.** Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника.

## **4.2. Стороны договорились:**

**4.2.1.** Режим рабочего времени в организации определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение №1);

- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

Работодатель в соответствии со ст. 128 ТК РФ обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

Работодатель на основании письменного заявления работника также предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- при переезде на новое место жительства - 2 дня;

- при вступлении в брак детей сотрудника - 2 дня.

**4.2.3.** Предоставлять отпуска с сохранением заработной платы за счёт экономии фонда заработной платы или за счёт внебюджетных средств:

- при рождении и усыновлении ребёнка -2 дня;
- при вступлении в брак работника -2 дня;
- по случаю смерти близких родственников -2 дня;
- на юбилей -1 день;
- матерям, имеющим детей-первоклассников -1 день (1 сентября).

## **Раздел 5. Оплата и нормирование труда**

### **5.1. Стороны договорились:**

**5.1.1.** Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом: (в соответствии с п. 3.4. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2012 - 2014 г.г.,)

- Положение об оплате труда, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее следующие разделы: раздел о выплатах компенсационного характера и раздел о выплатах стимулирующего характера (Приложение №2);

- Механизмы оценки эффективности деятельности работников МБОУ СОШ № 75 (Приложение №3)

- Выписка из Положения о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам МБОУ СОШ № 75(Приложение №7).

- Положение об установлении персонального повышающего коэффициента работникам МБОУ СОШ № 75 (Приложение №8).

- Положение о компенсационных выплатах работникам МБОУ СОШ № 75

- ( Приложением № 9).

-Положение о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ № 75 (Приложение №4).

- **5.1.2.** Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05 мая 2008 г. № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

**5.1.3.** Устанавливать повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об установлении персонального повышающего коэффициента работникам МБОУ СОШ № 75 (Приложение №2).

**5.1.4.** Устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение №2).

**5.1.5.** Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение №2), за счет бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

**5.1.6.** При централизованном увеличении фондов оплаты труда образовательных организаций, в организации производится индексация заработной платы работников (при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не менее 20 и не более 40 процентов). Индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников, а также всех выплат, установленных в абсолютном размере.

Работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

**5.1.7.** Индексация окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы проводится на основании внесения изменений в Положение об оплате труда по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

**5.1.9.** В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом время приостановки работы оплачивается в размере 2/3 ставки (оклада). В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

**5.1.10.** В случае простоя Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, в случаях простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

В случае приостановки деятельности образовательной организации по предписаниям органов Роспотребнадзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка (п. 3.3.2. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2012 - 2014 г.г.).

**5.1.11.** Работодатель выплачивает компенсации работникам, участвующим в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, в размере не менее 2/3 ставки (должностного оклада) (п. 3.3.3. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2012 - 2014 г.г.).

**5.1.12.** В случае изменения действующей в организации системы оплаты труда, заработная плата работников (без учета премий) не может быть уменьшена по сравнению с заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работникам до изменения действующей в учреждении системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## **5.2. Работодатель обязуется:**

**5.2.1.** Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы) для соответствующих систем оплаты труда.

**5.2.2.** Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определенную в соответствии со ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации Правительством РФ (Приказ Минобрнауки РФ от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»).

**5.2.3.** Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом учителям и преподавателям объем учебной нагрузки на учебный год, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении. Не изменять объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику 1 сентября на учебный год, без его согласия.

**5.2.4.** Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом. Распределение учебной нагрузки производить в соответствии с Положением о распределении педагогической нагрузки (Приложение № 8).

**5.2.5.** Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным



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

**5.2.6.** Знакомить под роспись работников учреждения с изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).

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

**5.2.8.** При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы сохранять ее объем (при наличии возможности) и преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

**5.2.9.** Устанавливать объем учебной нагрузки педагогических работников меньше нормы часов за одну ставку заработной платы только с письменного согласия работника.

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

**5.2.11.** Выплачивать учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года:

- 1) заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- 2) заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- 3) заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

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

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

**5.2.14.** В соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-

эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, привлекать учителей и других педагогических работников к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников образовательных учреждений в каникулярный период с сохранением заработной платы в установленном порядке.

**5.2.15.** Обеспечивать выдачу каждому работнику расчетного листа (ст. 136 ТК РФ) не позднее срока выплаты заработной платы.

**5.2.16.** Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 12 и 27 числа.

**5.2.17.** При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

## **Раздел 6. Охрана труда и здоровья**

### **6.1. Работодатель:**

**6.1.1.** Обеспечивает надлежащее состояние условий и охраны труда в образовательном учреждении.

**6.1.2.** С письменного согласия поручает одному из работников выполнение дополнительных обязанностей специалиста по охране труда с дополнительной оплатой

**6.1.2.1.** Организует проведение обучения охране труда, проверки знаний требований по охране труда работников.

**6.1.3.** Принимает локальные нормативные правовые акты по охране труда, методические рекомендации по охране труда.

**6.1.4.** Осуществляет мероприятия по улучшению условий труда и снижению травматизма в соответствии с соглашением по охране труда.

**6.1.5.** Проводит мероприятия по охране труда, в том числе организует проведение специальной оценки условий труда, приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, установление доплат за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

**6.1.6.** При составлении плана финансово - хозяйственной деятельности на соответствующий год предусматривает затраты образовательного учреждения на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, специальной оценки условий труда, приобретение СИЗ, предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, и другие мероприятия в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

**6.1.7.** Обеспечивает за счёт средств учреждения:

**6.1.7.1.** Организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

**6.1.7.2.** Организацию обеспечения работников сертифицированной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением.

**6.1.7.3.** Предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

**6.1.8.** Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательное учреждение, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования.

**6.1.9.** Включает представителей Профсоюза в комиссию по приемке образовательного учреждений к новому учебному году.

## **6.2. Работодатель обязуется:**

**6.2.1.** Производить ежегодный расчёт и выделение средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

**6.2.2.** Обеспечить целевое использование средства на охрану труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников.

**6.2.3.** Разрабатывать Положение об организации работы по охране труда и осуществлять управление охраной труда в образовательной организации.

**6.2.4.** Проводить обучение по охране труда и проверки знания требований охраны труда работников, оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

**6.2.5.** Обеспечивать повышение квалификации работников служб охраны труда и специалистов по охране труда в установленные сроки.

**6.2.6.** Создавать комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивать условия их работы.

**6.2.7.** Обеспечивать обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождении проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

**6.2.8.** Предоставлять доплаты уполномоченным по охране труда.

**6.2.9.** Организует обучение избранных уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета.

## **6.3. Профком:**

**6.3.1.** Избирает уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

**6.3.2.** Осуществляет общественный контроль за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

**6.3.3.** Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

**6.3.4.** Принимает участие в разработке и согласовании локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

**6.3.7.** Проводит общественный контроль состояния охраны труда.

## **6.4. Стороны совместно:**

**6.4.1.** Создают комиссию по охране труда.

**6.4.2.** Ежегодно заключают соглашение по охране труда.

**6.4.3.** Ежегодно представляют отчёт о выполнении соглашения по охране труда.

## **Раздел 7. Социальные гарантии**

### **7.1. Стороны договорились:**

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

В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путёвке.

**7.1.2.** Оказывать материальную помощь работникам учреждения в соответствии с Положением о материальной помощи (Приложение №7), при участии в районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

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

**7.1.5.** Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск заведующему библиотекой 12 календарных дней.

**7.1.6.** Предоставлять дополнительные дни отдыха (отгулы) с использованием в каникулярное время

- председателю профкома -1 календарный день,
- членам профкома (по ходатайству председателя профкома) - 1 календарный день.
- за работу без больничного листа пол года-1 день, в течение года -2 дня к отпуску.

## **7.2. Профком обязуется:**

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

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

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

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

**7.2.5.** Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о поощрении работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

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

**7.2.7.** Осуществлять частичную компенсацию стоимости путёвок в санаторий-профилакторий «Юбилейный» для членов Профсоюза.

**7.2.8.** Способствовать выделению для детей сотрудников учреждения путёвок в летние оздоровительные лагеря.

## **Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

### **8.1. Работодатель обязуется:**

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

**8.1.2.** Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

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

**8.1.4.** На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома (районной (городской) организации Профсоюза).

**8.1.5.** Освобождать членов профсоюзного комитета от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов.

**8.1.6.** Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехнику.

**8.1.7.** Приглашать председателя профкома к участию на совещаниях администрации, обеспечивать ему возможность работы с локальными нормативными актами.

**8.1.8.** Установить доплату за увеличение объема работ (выполнение функций координатора) в соответствии с п. 7.2.6. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2018 гг. в размере 20 – 50 процентов размера оклада председателю профкома и в размере 10 – 30 процентов размера оклада уполномоченному по охране труда.

## **8.2. Стороны договорились:**

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

**8.2.2.** Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно уплачивающих 1 % заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом Российской Федерации.

**8.2.3.** Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

**8.2.4.** 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 объёма учебной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо общего порядка увольнения и изменения условий трудового договора только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

**8.2.6.** Члены профсоюзного комитета освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

На время краткосрочной профсоюзной учебы (согласно плану работы вышестоящего профсоюзного органа) председатель первичной профсоюзной организации, уполномоченный по охране труда, члены профкома освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка.

**8.2.7.** Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

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

- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральному соглашениям.

**8.2.8.** В организации устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

- перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профсоюзный комитет;

- профсоюзный комитет не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю решение в письменной форме;

- в случае если профсоюзный комитет отказал в согласовании локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения;

- при не достижении согласия локальный нормативный акт не может быть принят.

### **8.3. Профком обязуется:**

**8.3.1.** Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

**8.3.2.** Содействовать реализации областного, городского и районного трехсторонних Соглашений и настоящего коллективного договора.

**8.3.3.** Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

**8.3.4.** Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

**8.3.5.** Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

## **Раздел 9. Разрешение трудовых споров**

**9.1.** Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

**9.2.** Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

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

## **Раздел 10. Заключительные положения**

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

**10.2.** Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников учреждения.

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

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

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

**Продолжительность рабочего времени  
(норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»**

Продолжительность рабочего времени	Педагогические работники
36 часов в неделю	1. старшие воспитатели дошкольных образовательных учреждений, образовательных учреждений дополнительного образования детей и домов ребенка; 2. педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги-организаторы, мастера производственного обучения, старшие вожатые, инструкторы по труду; 3. методисты, старшие методисты образовательных учреждений; 4. тьюторы образовательных учреждений (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования); 5. руководители физического воспитания образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального профессионального и среднего профессионального образования; 6. преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; 7. инструкторы-методисты, старшие инструкторы-методисты образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля.
30 часов в неделю	старшие воспитатели образовательных учреждений (кроме дошкольных образовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей)

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы)	Педагогические работники
18 часов в неделю	1. учителя 1-11 (12) классов образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья); 2. преподаватели образовательных учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального



	<p>образования педагогической направленности (за исключением преподавателей таких образовательных учреждений, которым установлена норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы 720 часов в год);</p> <p>3. преподаватели специальных дисциплин 1 - 11 (12) классов музыкальных, художественных общеобразовательных учреждений;</p> <p>4. преподаватели 3 - 5 классов школ общего музыкального, художественного, хореографического образования с 5-летним сроком обучения, 5 - 7 классов школ искусств с 7-летним сроком обучения (детских музыкальных, художественных, хореографических и других школ), 1 - 4 классов детских художественных школ и школ общего художественного образования с 4-летним сроком обучения;</p> <p>5. педагоги дополнительного образования, старшие педагоги дополнительного образования;</p> <p>6. тренеры-преподаватели, старшие тренеры-преподаватели образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля;</p> <p>7. учителя иностранного языка дошкольных образовательных учреждений;</p> <p>8. логопеды учреждений здравоохранения и социального обслуживания;</p>
24 часа в неделю	преподаватели 1 - 2 классов школ общего музыкального, художественного, хореографического образования с 5-летним сроком обучения, 1 - 4 классов детских музыкальных, художественных, хореографических школ и школ искусств с 7-летним сроком обучения;
720 часов в год	преподаватели образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального профессионального и среднего профессионального образования

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы	Педагогические работники
20 часов в неделю	учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды
24 часа в неделю	музыкальные руководители и концертмейстеры
25 часов в неделю	воспитатели, работающие непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья
30 часов в неделю	1. инструктора по физической культуре; 2. воспитатели в школах-интернатах, детских

	домах, группах продленного дня, интернатах при общеобразовательных учреждениях (пришкольных интернатах), специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением, дошкольных образовательных учреждениях (группах) для детей с туберкулезной интоксикацией, учреждениях здравоохранения и социального обслуживания.
36 часов в неделю	воспитатели в дошкольных образовательных учреждениях, дошкольных группах общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, в образовательных учреждениях дополнительного образования детей, в общежитиях образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального профессионального и среднего профессионального образования, иных учреждениях и организациях.

СОГЛАСОВАНО:  
с профсоюзным комитетом первичной  
профсоюзной организации  
(протокол от «8» декабря 2014 г. №36 )  
Председатель  
первичной профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ Другова Е.В.  
(подпись) (ФИО)

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор  
Седых И.И.  
\_\_\_\_\_  
(подпись) (ФИО)  
«02 »декабря 2014г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ РАБОТНИКОВ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
НА НОВЫЙ УЧЕБНЫЙ ГОД**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании», Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

1.2. Настоящее Положение утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения или, при её отсутствии, с иным представительным органом работников.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работодателя и на всех работников образовательного учреждения, занимающих педагогические должности в соответствии со штатным расписанием.

**2. Комиссия по распределению педагогической нагрузки**

2.1. Для распределения педагогической нагрузки на новый учебный год в образовательной организации создаётся комиссия.

2.2. Комиссия по распределению педагогической нагрузки (далее – Комиссия) создаётся с целью:

- обеспечения объективного и справедливого распределения администрацией образовательной организации учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год;
- соблюдения установленного срока письменного предупреждения педагогических работников о возможном уменьшении или увеличении учебной нагрузки в новом учебном году в случае изменения количества классов (групп) или часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

2.3. Распределение педагогической нагрузки на новый учебный год проводится Комиссией до окончания учебного года и за два месяца до ухода работников в отпуск для определения классов (групп) и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.4. Руководитель образовательного учреждения создает необходимые условия для работы Комиссии.

### **2.5. Компетенция комиссии по распределению педагогической нагрузки**

В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и установление объёма учебной нагрузки на новый учебный год персонально каждому педагогическому работнику образовательной организации.

### **2.6. Формирование, состав комиссии по распределению педагогической нагрузки**

2.6.1. Комиссия создаётся на основании настоящего Положения из представителей работодателя и работников.

2.6.2. Представители работодателя в Комиссию назначаются руководителем образовательного учреждения.

2.6.3. Представитель работников в Комиссию делегируется профсоюзным комитетом.

2.6.4. Решение о создании Комиссии, её персональный состав, сроки проведения комплектования, назначение председателя и секретаря Комиссии оформляются приказом руководителя образовательной организации.

2.6.5. Председателем комиссии является руководитель образовательной организации, секретарём - один из членов Комиссии.

### **2.7. Порядок работы комиссии по распределению педагогической нагрузки**

2.7.1. Комиссия организует свою работу в форме заседаний и в установленные работодателем сроки.

2.7.2. Процедура комплектования может проводиться в несколько этапов (комплектование педагогических работников по методическим объединениям, не прошедших комплектование в установленные сроки по уважительным причинам и т.д.).

2.7.3. Заседание Комиссии правомочно при участии в нём более половины её членов, председателя и секретаря Комиссии, а также представителя профсоюзного комитета.

2.7.4. Заседание Комиссии ведёт председатель.

2.7.5. Секретарь Комиссии ведёт протокол заседания Комиссии и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания Комиссии.

2.7.6. Члены Комиссии обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в компетенцию Комиссии по комплектованию педагогических работников на новый учебный год.

2.7.7. Решения Комиссии оформляются протоколами, которые подписываются всеми членами Комиссии.

2.7.8. Протоколы заседаний Комиссии должны быть прошиты, страницы пронумерованы и скреплены печатью.

2.7.9. С результатами распределения педагогической нагрузки на новый учебный год Комиссия знакомит педагогических работников под роспись.

2.7.10. На основании решения Комиссии руководителем образовательного учреждения издаётся приказ об установлении объёма нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год и закрепление классов (групп), в которых будет проводиться изучение преподаваемых этими учителями предметов.

## **3. Условия и порядок распределения учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год**

3.1. Предварительное распределение учебной нагрузки, классов (групп) осуществляется на заседаниях методических объединений.

3.2. Распределение педагогической нагрузки педагогическим работникам и установление

им объёма учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется с учётом решений методических объединений и личных заявлений педагогических работников на комплектование их на новый учебный год.

3.3. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом или, при отсутствии профсоюзной организации.

3.4. Установление объёма учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, допускается только с их письменного согласия.

3.5. Объём учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

3.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объём и преемственность преподавания предметов в классах, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп). Объём учебной нагрузки, как правило, не может быть менее чем на ставку заработной платы.

3.7. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год в первую очередь нагрузкой обеспечиваются работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы. Оставшаяся учебная нагрузка распределяется между совместителями.

3.8. За педагогическими работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком или длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки до конца отпуска.

3.9. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске устанавливается на общих основаниях, а затем временно передаётся приказом руководителя образовательного учреждения для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

3.10. При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска, ему устанавливается учебная нагрузка в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

3.11. При возложении на учителей, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинскими заключениями, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

3.12. Сохранение объёма учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов могут быть обеспечены путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

3.13. Учебная нагрузка учителей вечерних (сменных) средних общеобразовательных школ (классов) с очно - заочной формой обучения, а также учителей, ведущих занятия с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, определяется дважды в год к началу первого и началу второго учебных полугодий.

#### **4. Заключительные положения**

В случае если при распределении педагогической нагрузки были установлены основания для сокращения численности или штата работников, руководитель образовательного учреждения сообщает в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

СОГЛАСОВАНО:

с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (протокол от «8» декабря 2014 г. №36)

Председатель первичной профсоюзной организации

Другова Е.В.

(подпись)

(ФИО)

УТВЕРЖДАЮ:

Директор Седых И.И..

(подпись)

(ФИО)

«02 »декабря 2014г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### О Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ № 75

#### 1. Общие положения

1.1. Комиссия по стимулированию (премированию, распределению стимулирующих выплат) работников образовательной организации (далее – Комиссия) создается в образовательной организации с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам образовательного учреждения стимулирующих выплат.

1.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику приказом руководителя образовательной организации на основании решения Комиссии.

#### 2. Компетенция Комиссии

В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат персонально каждому работнику образовательного учреждения:

- стимулирующих выплат, устанавливаемых на определённый период времени (ежемесячных премий, доплат, надбавок);

- единовременных премий;

- иных стимулирующих выплат.

- руководитель образовательной организации может вносить коррективы в решение комиссии

#### 3. Права Комиссии.

Комиссия вправе:

- принимать решения по каждому вопросу, входящему в её компетенцию;

- запрашивать у работодателя материалы, необходимые для принятия Комиссией объективного решения.

#### 4. Формирование, состав Комиссии

4.1. Комиссия создается на основании Положения о ней из равного числа представителей работников и работодателя, не менее двух от каждой стороны.

4.2. Представители работодателя в Комиссию назначаются руководителем образовательной организации.

4.3. Представители работников в Комиссию делегируются профсоюзным комитетом.

4.4. Решение о создании Комиссии, её персональный состав оформляются приказом руководителя образовательного учреждения.

4.5. Срок полномочий Комиссии - 1 год.

4.6. В случае увольнения из образовательной организации работника, являющегося членом Комиссии, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования Комиссии.

4.7. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря Комиссии.

4.8. Руководитель образовательной организации не может являться председателем Комиссии.

## **5. Основания принятия решений Комиссией.**

5.1. При принятии решений Комиссия руководствуется нормами действующего законодательства, положением о Комиссии, коллективным договором, локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников организации, в том числе локальными нормативными актами, устанавливающими и регулирующими системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (положение об оплате труда работников, положение о стимулировании работников, положение о премировании).

5.2. Комиссия принимает решения в пределах компетенции, предоставленной ей положением о Комиссии и локальными нормативными актами, регулирующими систему стимулирования труда работников.

5.3. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

## **6. Порядок работы Комиссии**

6.1. Комиссия организует свою работу в форме заседаний.

6.2. Заседание Комиссии правомочно при участии в нём более половины её членов.

6.3. Заседание Комиссии ведёт председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя.

6.4. Секретарь Комиссии ведёт протокол заседания премиальной комиссии и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания Комиссии.

6.5. Члены премиальной комиссии обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в компетенцию премиальной комиссии.

6.6. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) Комиссия определяет самостоятельно.

6.7. Работодатель ежеквартально (ежемесячно, каждые полгода, ежегодно, в зависимости от того, на какой период времени устанавливаются стимулирующие выплаты, сроков выплаты единовременных премий) представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат, другую необходимую для принятия решения информацию, документы, а также информацию о наличии средств фонда оплаты труда на стимулирование работников. Работодатель вправе внести в Комиссию свои предложения по вопросам персонального распределения стимулирующих выплат.

6.8. Комиссия вправе затребовать от работодателя дополнительные документы и информацию, необходимые для принятия объективного решения.

6.9. Вопросы об установлении стимулирующих выплат должны быть рассмотрены Комиссией в сроки, установленные Положением.

6.10. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарём Комиссии.

6.11. Руководитель образовательной издаёт проект приказа об установлении работникам соответствующих стимулирующих выплат в размерах, определённых Комиссией в соответствии с положением о премировании.

После согласования с профсоюзным комитетом приказ руководителя образовательного учреждения является основанием для осуществления стимулирующих выплат.

6.12. Работодатель создает необходимые условия для работы Комиссии.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Работодатель не вправе принуждать членов Комиссии к принятию определённых решений.

7.2. Члены Комиссии не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе премиальной комиссии. За разглашение указанной информации члены Комиссии несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.



**План**  
**повышения квалификации педагогических работников**  
 на 2015 - 2018 год

№	Фамилия, имя, отчество педагогического работника	Должность	Образование	Квалификационная категория	Год предыдущего повышения квалификации	Год планируемого повышения квалификации
1	2	3	4	5	6	7
1.	Седых И.И.	Директор, учитель английского языка	высшее. магистратура	В	2012-2013	2015
2.	Моисеева О.В.	Заместитель учитель французского языка	высшее	I	2014	2017
3.	Тепикина Л.В.	Учитель начальных классов	высшее	I	2014	2017
4.	Плеханова Г.В.	Учитель начальных классов	Среднее специальное	I	2012	2016
5.	Кацена Ю. С.	Учитель начальных классов	Среднее специальное	I	2013	2016
6.	Исакова Т.С.	Учитель математики	высшее	I	2014	2017
7.	Серебрякова Л.В.	Учитель начальных классов	высшее	–	–	2014-2015
8.	Пастухова Т.Г.	Учитель истории	высшее	I	2012	2016
9.	Попкова Н.Г.	Учитель информатики	высшее	I	2012	2016
10.	Другова Е.В.	Учитель русского	высшее	I	2012	2015
11.	Усикова О.В.	Учитель русского	высшее	I	2012	2015-2016
12.	Ханкевич А.А.	Учитель русского	среднее специальное	I	2012	2015
13.	Емалетдинова С.А.	Учитель английского	высшее	I	2012	2015
14.	Комлева С.А.	Учитель английского	высшее		2013	2017
15.	Трофимова В.В.	Учитель химии и биологии	высшее	I	2012	2015
16.	Чистогова Р.А.	Учитель физики	высшее	I	2013	2017

17.	Акуленко Д.Л.	Учитель физической культуры	высшее	I	2013	2017
18.	Мякутин А.А.	Учитель физической культуры	высшее	–	Выпускник вуза	2015-16
19.	Ягафарова Н.А.	Учитель физической культуры	Среднее специальное	I	2012	2015
20.	Суханова Л.В.	Учитель начальных классов	высшее	I	2012	2015-16
21.	Матвеева Л.Н.	Учитель ИЗО и технологии	Среднее-специальное	I	2012	2015-2016

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий и должностей работников учреждений и организаций образования, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск  
(в приложение к коллективному договору включаются профессии и должности из перечисленных в данном списке, которые имеются в учреждении)

Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска
<p align="center"><b>1. Учреждения (санаторные школы-интернаты, санаторно-лесные школы, санаторные детские дома, санаторные детские дошкольные учреждения) для детей больных туберкулезом</b></p> <p>Работники, непосредственно обслуживающие туберкулезных больных:</p> <p>Библиотекарь Врач Гардеробщик Истопник по топке печей в палатах для больных Кастелянша Мастер по труду Младший медицинский и обслуживающий персонал (санитарка, санитарка-няня, уборщица, няня-уборщица, ночная няня, подсобный рабочий, занятый мойкой посуды (судомойка) и кормлением детей (подавальщица) Средний медицинский персонал.</p>	<p>12 рабочих дней 12 рабочих дней 12 рабочих дней 7 календарных дней 12 рабочих дней 12 рабочих дней  12 рабочих дней 12 рабочих дней</p>
<p><b>Учреждения (школы, школы-интернаты, санаторно-лесные школы, детские дома, детские дошкольные учреждения и др.) для умственно отсталых детей и детей с поражением центральной нервной системы с нарушением психики.</b></p> <p>Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях (в том числе в лечебно-трудовых мастерских и подсобных сельских хозяйствах):</p> <p>Врач Младший медицинский и обслуживающий персонал Средний медицинский персонал</p>	<p>30 рабочих дней 30 рабочих дней 30 рабочих дней</p>
<p><b>3. Общие профессии медицинских работников учреждений здравоохранения, социального обеспечения и просвещения</b></p> <p>Врач учреждения здравоохранения, просвещения Средний медицинский персонал учреждений здравоохранения, просвещения и социального обеспечения Средний и младший медицинский персонал в детских яслях и ясельных группах яслей-садов. Врач, средний и младший медицинский персонал, учреждений просвещения для детей с физическими дефектами или с поражением центральной нервной системы с нарушением опорно-двигательного аппарата без нарушения психики.</p>	<p>12 рабочих дней 12 рабочих дней 12 рабочих дней 12 рабочих дней</p>
<p align="center"><b>4. Общие профессии</b></p> <p>Оператор котельной, кочегар (машинист) паровых водогрейных котлов на твердом минеральном, торфяном, жидком топливе и газе:</p> <p>а) при загрузке вручную б) при механической загрузке</p>	<p>7 календарных дней 7 календарных дней</p>

в) на жидком топливе и газе.	7 календарных дней
Кочегар (истопник) на дровяном топливе	7 календарных дней
Оператор копировальных и множительных машин	7 календарных дней
Повар, работающий у плиты	7 календарных дней
Рабочий по очистке выгребных и помойных ям вручную	12 рабочих дней
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды, центрифуговщик	7 календарных дней
Рабочий (стиральщик) по стирке белья и спецодежды вручную	12 рабочих дней
Гладильщик	7 календарных дней
Слесарь-ремонтник, занятый ремонтом паровых котлов и дежурством в котельных, при работе котельных на твердом минеральном, жидком топливе и газе	7 календарных дней
Уборщик служебных помещений, занятый уборкой общественных туалетов	7 календарных дней
Оператор хлораторной установки, занятый обслуживанием водопроводных и канализационных сетей насосных станций	12 рабочих дней
Приготовитель стиральных растворов	7 календарных дней

Список составлен в соответствии с:

- постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22;
- постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

**Перечень**

должностей работников с ненормированным рабочим днем

1. Директор.
2. Заместители директора.

**Выписка из Положения о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам МБОУ СОШ № 75.**

Работодатель выплачивает материальную помощь из средств экономии фонда заработной платы в размере от 5000 до 10000 рублей:

- при рождении ребёнка - 5000 рублей;
- при уходе на пенсию (55 лет - женщины, 60 лет - мужчины) - 10000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников - 10000 рублей;
- на юбилейные даты (50, 60, 70 лет) - 5000 рублей;
- на дорогостоящие медицинские услуги (при предоставлении соответствующих документов) - 5000 рублей;
- в связи со стихийными бедствиями - от 5000 до 10000 рублей.
- единовременное поощрение в связи с круглой датой педагогической деятельности - 3000 рублей

Для получения материальной помощи необходимо обратиться к работодателю с заявлением.

**Приложение № 2**  
к коллективному договору  
МБОУ СОШ № 75  
от «8» декабря 2014 г.

СОГЛАСОВАНО:  
с профсоюзным комитетом первичной  
профсоюзной организации  
(протокол от «8» декабря 2014 г. №38)  
Председатель  
первичной профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ Другова Е.В.  
(подпись) (ФИО)

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор  
Седых И.И.

\_\_\_\_\_  
(подпись) (ФИО)

## ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников общеобразовательного учреждения МБОУ СОШ № 75

### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 75 (далее – Положение) разработано в соответствии с (указать наименование нормативного акта) и наряду с коллективным договором устанавливает в учреждении систему оплаты труда работников.

1.2. Заработная плата каждого работника общеобразовательного учреждения (далее – ОУ) устанавливается трудовым договором, с соблюдением требований трудового законодательства, в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и принятыми в соответствии с настоящим Положением локальными нормативными актами ОУ.

1.3. 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 и размера минимальной заработной платы, установленного в Свердловской области.

1.4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников ОУ устанавливаются работодателем на основании настоящего Положения в трудовом договоре.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера (устанавливаемых на определенный срок выплат по итогам работы за определенный период в соответствии с настоящим Положением), являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. При определении размера оплаты труда работников ОУ учитываются следующие условия:

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

1.7. Заработная плата работников ОУ предельными размерами не ограничивается.

1.8. Изменение оплаты труда производится:

1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти ученой степени доктора наук (при предоставлении диплома государственного образца доктора наук).

1.9. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 1.8 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства (с учетом норм, закрепленных Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы").

1.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этой же ОУ, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, организаций и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Оплата труда работников ОУ включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на соответствующий повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий год.

С учётом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в настоящем Положении, работникам устанавливаются персональные повышающие коэффициенты.

Размеры повышающих коэффициентов (в соответствии с настоящим Примерным положением) устанавливаются локальным актом образовательного учреждения, принятым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения.

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются приказом руководителя в отношении конкретных работников на основании настоящего Положения.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на период времени, определенный настоящим Положением.

2.3. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.



### 3. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала

3.1. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:		
Вожатый секретарь учебной части		3105
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2 квалификационный уровень	диспетчер	4555

3.2. Работникам ОУ из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам в размере до 2,0.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается при наличии следующих факторов в соответствующем размере:

Факторы, определяющие размер персонального повышающего коэффициента учебно-вспомогательного персонала:	Соответствующий размер персонального повышающего коэффициента
уровень профессиональной подготовки работника -высокий (образование высшее) -средний (среднее специальное)	1,4 1,2
степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач: -полностью самостоятельно и с хорошим качеством -частично самостоятельно, качество среднее	До 1,5 1,2
сложность и важность выполняемой работы	До 1,5

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на срок действия факторов, предусмотренных для его установления и образует новый размер оклада (должностного оклада).

3.3. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

### 4. Оплата труда педагогических работников

4.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников:

1 квалификационный уровень	инструктор по труду; старший вожатый	6605
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог, педагог-организатор	7175
3 квалификационный уровень	педагог-психолог	7175
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог	7420

4.3. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

4.3.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2.

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются на срок действия квалификационной категории.

Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливается выплата по повышающему коэффициенту к минимальному окладу, ставке заработной платы – 0,1.

4.3.2. Повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 0,2;

- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в размере 0,5.

Повышающие коэффициенты за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание устанавливаются на неопределенный срок.

#### 4.3.3. Персональный повышающий коэффициент.

Для педагогических работников предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в размере до 3,0. Персональный повышающий коэффициент устанавливается при наличии следующих факторов в соответствующем размере:

Факторы, определяющие размер персонального повышающего коэффициента педагогических работников:	Соответствующий размер персонального повышающего коэффициента
<b>уровень профессиональной подготовки</b> или образования работника (наличие высшего образования, обучение на курсах повышения квалификации)	1,2
<b>работа по подготовке учащихся к ЕГЭ (ГИА):</b> - учителям русского языка и математики, работающим в 9,11 классах - учителям по предметам при выборе экзамена не менее 60% учащихся - учителям по предметам при выборе экзамена не менее 10% учащихся	1,1 1,1 1,05
<b>степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:</b> - полностью самостоятельно и с хорошим качеством - частично самостоятельно, качество среднее	1,2 1,1
<b>сложность и важность выполняемой работы</b> , как один из факторов, влияющих на показатели эффективности работы гимназии	1,2
<b>участие в проектной деятельности</b> - постоянно, при систематическом предоставлении мониторинга - работа в краткосрочных проектах	До 1,3 1,1

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на срок действия факторов, предусмотренных для его установления и образует новый размер оклада (должностного оклада).

4.4. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

4.5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 г. N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений".

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 г. N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".

4.6. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными

инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом ОУ с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

## 5. Оплата труда служащих

5.1. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

5.2. Размеры окладов (должностных окладов) служащих ОУ устанавливаются в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; секретарь	2960
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник	4015
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	документовед; бухгалтер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер по ремонту; специалист по кадрам	4930

5.3. Работникам ОУ, занимающим должности служащих, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) в размере до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается при наличии следующих факторов в соответствующем размере:

Факторы, определяющие размер персонального повышающего коэффициента служащих:	Соответствующий размер персонального повышающего коэффициента
<b>уровень профессиональной подготовки работника:</b> -образование высшее	1,2
-образование среднее, прошёл курсы повышения квалификации	1,1
<b>степень самостоятельности и ответственности</b> при выполнении поставленных задач -полностью самостоятельно и с хорошим качеством	1,2
-частично самостоятельно, качество среднее:	1,1
<b>сложность и важность выполняемой работы</b> , как один из факторов, влияющих на показатели эффективности работы гимназии	1,3

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на срок действия факторов, предусмотренных для его установления и образует новый размер оклада (должностного оклада).

5.4. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

## 6. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6.1. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

6.2. Размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих образовательного учреждения:

1 квалификационный разряд	2400
2 квалификационный разряд	2660
3 квалификационный разряд	2950
4 квалификационный разряд	3260
5 квалификационный разряд	3620
6 квалификационный разряд	4010

Высококвалифицированным рабочим (указать конкретные требования к квалификации) и водителю устанавливаются оклады в размере: 6170 рублей.

6.3. К окладам рабочих устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

-повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

-персональный повышающий коэффициент.

7.4. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к окладам рабочих по квалификационным разрядам по профессиям не ниже 6 разряда ЕТКС на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года в размере до 2,0.

Перечень профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы и перечень таких работ утверждаются руководителем ОУ по согласованию с профсоюзным комитетом и является приложением к коллективному договору.

6.5. К окладам рабочих по соответствующим профессиям применяются персональные повышающие коэффициенты в размере до 2,0.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается при наличии следующих факторов в соответствующем размере:

Факторы, определяющие размер персонального повышающего коэффициента работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:	Соответствующий размер персонального повышающего коэффициента
степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	
-полностью самостоятельно и с хорошим качеством	1,5
-частично самостоятельно, качество среднее	1,2
сложность и степень ответственности выполняемой работы	1,5

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на срок действия факторов, предусмотренных для его установления и образует новый размер оклада (должностного оклада).

6.6. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

## 7. Оплата труда заместителей руководителя ОУ, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера

7.1. Оплата труда заместителей руководителя ОУ, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад);
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

7.2. Заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 3000 руб.;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в размере 7000 руб.

7.3. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, прошедших аттестацию, устанавливается к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;

работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) на повышающий коэффициент.

Выплаты за квалификационную категорию руководящим работникам по занимаемой должности не выплачиваются при занятии ими педагогических должностей.

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются на срок действия квалификационной категории и образуют новые размеры окладов.

7.4. Оклад (должностной оклад) руководящим работникам ОУ устанавливается в следующем размере:

Заместитель руководителя	В соответствии с расчётными данными
Руководитель структурного подразделения	В соответствии с расчётными данными

Для заместителей руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии настоящим Положением.

7.5. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются руководителем ОУ в соответствии с настоящим Положением.

7.6. Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям руководителя принимается руководителем ОУ в соответствии с настоящим Положением.

## **8. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера**

8.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

8.2. Размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

8.3. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам ОУ устанавливаются выплаты компенсационного характера:

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

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплата за работу в ночное время;

- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

- доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

8.4. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ - не менее 4 % оклада (должностного оклада) ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер компенсации устанавливает руководитель ОУ по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

**Таблицу распределения доплат по классам условий труда, которая находится в проекте документов Минтруда РФ.**

Класс 3.1.	Класс 3.2.	Класс 3.3.	Класс 3.4.
4%	8%	12%	16%

На момент введения иных систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

Руководитель ОУ осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

8.5. Всем работникам ОУ выплачивается районный коэффициент в размере 15 % к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 21.05.87 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

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

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

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

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются:

<b>за заведование кабинетами</b>	<b>0,1</b>
<b>за руководство методическими комиссиями</b>	<b>0,2</b>
<b>за классное руководство</b>	<b>0,4</b>
<b>за проверку письменных работ:</b>	
- учителям НОО	<b>0,25</b>
- по русскому языку и литературе	<b>0,25</b>
- по математике	<b>0,2</b>
- по физике, биологии, химии	<b>0,15</b>
- по истории, обществознанию, географии	<b>0,15</b>
- по иностранному языку	<b>0,15</b>
- по технологии, графике, ИЗО, искусству, информатике	<b>0,1</b>
- по музыке	<b>0,05</b>
<b>за выполнение функций координатора (председателю профкома уполномоченному по охране труда)</b>	<b>20-50 % оклада (ставки) 10-30 % оклада (ставки)</b>

8.9. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время (*Примечание: размер повышения оплаты труда за работу в ночное время может быть установлен более 35 процентов, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год*).

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

8.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 Трудового кодекса РФ).

Если в связи с условиями работы образовательного учреждения и на отдельных видах работ невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Учителя, педагоги дополнительного образования и другие педагогические работники, которым устанавливается нормируемая часть рабочего времени, накануне нерабочих праздничных дней не привлекаются к выполнению другой части их педагогической работы, которая может увеличить их рабочее время по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием занятий.

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

- педагогическим работникам гимназий, лицеев, осуществляющих образовательный процесс по программам повышенного уровня - 15 процентов;

- учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании заключения клинико-экспертной комиссии лечебно-профилактической организации, за исключением специальных коррекционных образовательных организаций для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, оздоровительных образовательных организаций санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, образовательных организаций для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи - 20 процентов;

- за эффективную работу с трудным контингентом учащихся - до 10 процентов;

8.12. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

## **9. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера.**

9.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ОУ, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников.

9.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

9.3. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.

9.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

9.5. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 9.4. устанавливаются при наличии следующих основных условий:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

9.6. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

9.7. Показатели (критерии) оценки эффективности труда в целях премирования устанавливаются Положением о премировании

- 1) Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- успешную организацию (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся в размере до 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- успешную реализацию мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся в размере до 5 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- успешное участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. в размере до 30 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- успешное участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.) в размере до 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- успешное участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы в размере до 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- успешную организацию физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в размере до 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- успешную работу с детьми из социально неблагополучных семей в размере до 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- успешное создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.) в размере до 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен по одному или нескольким основаниям.

Стимулирующая надбавка устанавливается на срок не более 1 года.

2) Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за положительную динамику индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации, по данным,).

3) Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет, устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%

при выслуге лет от 10 лет до 20 - 15%

при выслуге лет от 20 лет - 20%

За стаж непрерывной работы в гимназии № 40 указанная надбавка увеличивается:

при непрерывном стаже от 5 до 10 лет – на 5%,

при непрерывном стаже свыше 10 лет – на 10 %.

4) Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается качественное выполнение должностных обязанностей, выполнение индивидуальных планов работы.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода не выплачивается.

9.8. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата в размере 20 % сроком на два года.

9.9. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя ОУ применяется единовременное премирование работников образовательных учреждений:

1) при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки РФ;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) в связи с празднованием Дня учителя;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 60, 70 лет со дня рождения);

6) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;

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

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников ОУ, принятым руководителем ОУ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

10.9. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда, работникам может оказываться материальная помощь, условия выплаты и размер которой устанавливаются положением о материальной



помощи, принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или (и) коллективным договором, соглашением (Приложение №7.)

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

