



**Коллективный договор  
между трудовым коллективом  
муниципального казенного общеобразовательного учре-  
ждения средней общеобразовательной школы № 16  
г.Бирюсинска и администрацией муниципального ка-  
зенного общеобразовательного учреждения средней об-  
щеобразовательной школы № 16 г.Бирюсинска  
муниципального образования "Тайшетский район"  
на 2022 – 2025 гг.**



2022 год

Муниципальное образование "Тайшетский район"  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
рег. № 487  
28 февраля 2022 г.  
Соблюдает  
пожелания трудового коллектива  
должность  
Подпись  
ФИО

## 1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- администрация образовательного учреждения МКОУ СОШ № 16 г. Бирюсинска муниципального образования "Тайшетский район", в лице ее директора Богдановой Галины Ивановны, представляющей интересы работодателей (далее - администрация)
- и совета трудового коллектива МКОУ СОШ № 16 г. Бирюсинска муниципального образования "Тайшетский район", в лице её председателя Бурнашовой Натальи Геннадьевны, представляющей интересы работников образовательного учреждения (далее – совет трудового коллектива)

Настоящий коллективный договор:

- является локальным правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-экономических, трудовых и профессиональных отношений на уровне образовательной организации;
- заключен на основе равноправия сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии с законодательством РФ и Иркутской области;
- определяет условия оплаты и охраны труда работников образовательной организации, режима труда и отдыха, трудовые гарантии, компенсации и льготы для работников, а также минимальные социальные гарантии для них;
- не ограничивает права работников и работодателей в расширении трудовых гарантий, компенсаций и льгот через трудовые договоры, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности;
- воспроизводит основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников образовательной организации, а также закрепляет дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией и улучшающие положение работников.

1.2. Действие настоящего Договора распространяется на:

1.2.1. работников, являющихся членами трудового коллектива организации.

1.3. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся его неотъемлемой составной частью. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.4. Коллективный договор вступает в силу с 08 февраля 2022 года и действует по 07 февраля 2025 года.

Переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 01.02.2025 года.

## 2. Обязательства сторон, подписавших Коллективный договор

2.1. Стороны договорились:

2.1.1. Оперативно принимать согласованные меры, направленные на устойчивую и стабильную работу организации;

2.1.2. Принимать участие в реализации социально-значимых проектов, в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, районных смотров и фестивалей;

2.1.3. Направлять по запросу контролирующих сторон, в т.ч. Профсоюза, имеющуюся в распоряжении информацию, по всему кругу социально-экономических и трудовых проблем работников, в том числе:

- информацию о состоянии выплаты заработной платы, доплат и надбавок, компенсационных выплат работникам;
- информацию о состоянии материально-технической базы учреждения, условий и охраны труда в учреждении;
- показатели кадровой обеспеченности учреждения;
- показатели производственного травматизма и заболеваемости среди работников;
- другую информацию в рамках своей компетенции и в рамках действующего законодательства.

## **2.2. Администрация обязуется:**

2.2.1. Предоставлять работникам возможность прохождения ДПО (дополнительного профессионального обучения) за счет средств, доведенных до организации в структуре нормативных затрат на оказание услуг в сфере образования.

2.2.2. Предоставлять возможность представителям СТК принимать участие в работе совещаний, комиссий и других мероприятиях по вопросам оплаты и нормирования труда, представления к награждению отраслевыми и государственными наградами и другим вопросам, затрагивающим экономические, социально-трудовые и профессиональные права и интересы работников образовательной организации.

2.2.3. Предоставлять совету трудового коллектива по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда.

2.2.4. Организовывать подготовку, переподготовку, повышение квалификации педагогических работников в образовательной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.5. Производить компенсацию педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена;

2.2.6. Обеспечивать учет мнения СТК при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих индивидуальные и коллективные социальные, трудовые, профессиональные, экономические и иные права и интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

## **2.3. Совет трудового коллектива обязуется:**

2.3.1. Осуществлять необходимый контроль за соблюдением законодательства по всему кругу социально-экономических и социально-трудовых проблем образования, обращаться при необходимости в РК Профсоюза или в органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

2.3.2. Оказывать правовую и иную необходимую помощь членам трудового коллектива в решении их социально-трудовых проблем, в защите прав и интересов членов коллектива.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон

и предотвращения социальной напряженности в трудовом коллективе.

2.3.4. Содействует предотвращению в организации коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

### **3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА**

#### **3.1. Стороны договорились осуществлять социальное партнерство посредством:**

- переговоров сторон социального партнерства по подготовке проектов и заключения соглашений и договоров;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;
- участия работников или их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателя в разрешении трудовых споров.

#### **3.2. Стороны договорились:**

3.2.1. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и Отраслевым соглашением.

3.2.2. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и отраслевым Соглашением.

3.2.3. Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются протоколом и соглашением, которые являются неотъемлемой частью Договора и доводятся до сведения работодателя, ПК и работников образовательного учреждения и регистрируются в РК Профсоюза и в органе по Трудом.

#### **3.3. Стороны обязуются:**

3.3.1. Обеспечивать участие представителей сторон **социального партнерства** на заседаниях коллегиальных и рабочих органов при рассмотрении социально-экономических проблем, включая вопросы, связанные с выполнением обязательств по настоящему Договору и др.

3.3.2. Информировать коллектив работников, родительскую общественность через собрания (конференции) о социально-экономических отношениях, существующих в образовательной организации, о своей деятельности по решению возникающих проблем.

#### **3.4. Администрация образовательной организации обязуется:**

3.4.1. Обеспечивать своевременное и в полном объеме получение средств на содержание образовательного учреждения, согласно утвержденному районному бюджету, и их целевое расходование.

3.4.2. Представлять в Совет трудового коллектива проекты нормативных правовых актов, издаваемых администрацией, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников, для учета по ним мнения СТК (согласования).

3.4.3. Обеспечивать участие представителей СТК в составе рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций, относящихся к сфере трудовых и социально-экономических отношений, в работе соответствующих коллегиальных органов управления, совещаний, а также аттестационных комиссий по аттестации педагогических и руководящих работников, а именно:

с обязательным учетом мнения представительного органа

- устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- составляется график сменности (ст. 103 ТК РФ);
- принимаются локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- устанавливаются конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- устанавливаются конкретные размеры оплаты труда в выходные, нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время (ст.ст. 153, 154 ТК РФ);
- принимаются локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- принимаются локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ) и другие статьи: ст.53 ТК РФ, ст. 86 ТК РФ, ст. 410 ТК РФ, ст. 190 ТК РФ, ст. 418 ТК РФ.
- утверждаются Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применяется (снимается) дисциплинарное взыскание (ст.ст. 193, 194 ТК РФ);
- работодателем определяются Список должностей и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);
- работодатель устанавливает нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ).

3.4.4. Создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором (ст. 32 ТК РФ) и обеспечивать право:

- на участие в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, а также на инициирование проведения таких переговоров (ст. 36 ТК РФ);
- на выдвижение требования работодателю (ст. 399 ТК РФ);
- на руководство забастовкой (ст. 411 ТК РФ)

3.4.5. Обеспечивать свободный доступ работников организации к ознакомлению с настоящим Коллективным договором.

### **3.5. Совет трудового коллектива обязуется:**

3.5.1. Осуществлять необходимый контроль за соблюдением законодательства в сфере образования, в том числе по соблюдению социально-трудовых прав и интересов работников учреждения.

#### **4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.**

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается, как правило, на неопределенный срок.

4.2. С заместителями руководителя образовательных учреждений трудовой договор может заключаться на срок, установленный Уставом учреждения или соглашением сторон. Уставом учреждения срок трудового договора с заместителями руководителей устанавливается не менее 5 лет.

Заключение срочного трудового договора с заместителями руководителей может быть обусловлено только достаточным к тому основанием, вызванным условиями выполнения работы.

В случае досрочного расторжения договора не по вине заместителя руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определенном трудовым договором, но не ниже трех средних месячных заработков.

4.3. В соответствии со ст. 58.59 ТК РФ заключать срочные трудовые договоры только в тех случаях, когда трудовые соглашения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

4.4. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений Трудового законодательства, соответствующих нормативных правовых актов и настоящего коллективного договора.

#### ***4.6. Администрация образовательного учреждения обязуется:***

4.6.1. Разрабатывать и обеспечить реализацию локальных целевых программ, направленных на развитие образовательной организации;

4.6.2. Осуществлять постоянный мониторинг состояния кадровой обеспеченности, подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров с принятием согласованных мер по их закреплению в организации;

4.6.3. Не допускать нарушения прав и гарантий работников при реорганизации образовательного учреждения, ликвидацию образовательных учреждений в сельских образовательных организациях осуществлять только с согласия схода жителей.

4.6.4. Считать массовым высвобождением работников увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

4.6.5. Выплачивать увольняемым работникам единовременное выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при расторжении трудового договора, связанного с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, в соответствии со статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6.6. Производить по желанию и письменному заявлению работников образовательного учреждения, непосредственно работающих с детьми, замену части их ежегодного отпуска, превышающей 28 календарных дней, выходящей за рамки каникулярного времени, денежной компенсацией по правилам статьи 126 Трудового кодекса Российской Федерации.

#### **4.7. Совет трудового коллектива обязуется:**

4.7.1. Осуществлять контроль за соблюдением социально-трудовых прав и гарантий работников в части их занятости, порядка приема и увольнения, перевода, других вопросов трудовых отношений, в том числе и по обязательствам настоящего Договора.

4.7.2. Сообщать РК Профсоюза, Управлению образования района о грубых нарушениях трудового законодательства в образовательном учреждении, требующих участия этих структур в разрешении возникших трудовых споров.

## **Трудовой договор**

#### **4.8. Администрация обязуется:**

4.8.1. В соответствии со ст. 68 ТК РФ при приеме на работу знакомить работников (под роспись) с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации:

- Уставом;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Должностными инструкциями;
- Штатным расписанием;
- Нормативными актами по охране труда;
- Условиями настоящего коллективного договора с приложениями.

4.8.2. Трудовая функция по должности - конкретный вид работы, поручаемой работнику трудовым договором, определяется в должностной инструкции, которая является неотъемлемой его частью, и оформляется в виде приложения к нему (либо включается в текст договора).

4.8.3. Работодатели при составлении должностных инструкций, указании наименований должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих профессий в штатном расписании и трудовом договоре используют наименования должностей согласно:

- Единых квалификационных справочников, в т.ч.:
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010г. №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

4.8.4. В зависимости от должности педагогического работника, с учетом особенностей его труда, **объема учебной нагрузки**, оговариваемой в трудовом договоре, определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре).

**Режим рабочего времени и времени отдыха** работников организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым

кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и «Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536.

4.8.5. Если на работника (в т.ч. совместители и работающие на неполном рабочем времени, с неполной учебной нагрузкой) не распространяется режим работы, установленный в правилах внутреннего трудового распорядка учреждения, то режим рабочего времени и времени отдыха определяется в трудовом договоре.

4.8.6. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работником трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

4.8.7. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

4.8.8. Трудовой договор заключается в письменной форме, каждый экземпляр подписывается сторонами:

- с работником организации - в двух экземплярах, один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

- с руководителем организации - в трех экземплярах, один передается работнику, другой хранится у Учредителя, третий – в Организации. Получение руководителем экземпляра трудового договора должно подтверждаться его подписью на экземпляре трудового договора, хранящемся у полномочного представителя собственника имущества.

4.8.9. Работодатели при составлении должностных инструкций, указании наименований должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих профессий в штатном расписании и трудовом договоре используют наименования должностей согласно:

- Единых квалификационных справочников, в т.ч.:
- приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

4.8.10. В зависимости от должности педагогического работника с учетом особенностей его труда объем учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г.

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

4.8.11. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, учитывать следующие обстоятельства:

- преимущественное право на оставление на работе имеют педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23-24 г.;
- преимущественное право на оставление на работе имеют лица, достигшие возраста 50 лет - женщины, 55 мужчины до достижения ими возраста, дающего право на досрочное назначение пенсии по возрасту в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в РФ»
- преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, лиц, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

4.8.12. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:

- увеличения предельной численности контингента обучающихся, установленной законом «Об образовании»;
- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) и в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида-до достижения им возраста 18 лет); - увольнение членов СМК без учета мотивированного мнения профкома по правилам со ст. 82 ТК РФ.

4.8.13. При высвобождении работников по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ соблюдать следующие условия:

4.8.13.1. информацию об этом доводить письменно до сведения службы занятости (за 3 месяца до сокращения численности или штата работников; за 6 месяцев до ликвидации учре-

ждения);

до сведения профкома - не менее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий; до сведения работников (персонально и под роспись)- не менее, чем за 2 месяца до увольнения;

4.8.13.2.в соответствии со ст. 180 ТК РФ, с письменного согласия работника при расторжении трудового договора за 2 месяца об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, выплачивать работнику компенсацию в размере его двухмесячного заработка;

4.8.13. 3.принимать меры к трудоустройству работников; с перечнем имеющихся в школе вакансий знакомить работников под роспись; при наличии вакансий предлагать педагогам, прежде всего, работу, которая засчитывается в педагогический стаж;

4.8.13.4.создать условия для профессиональной подготовки, переподготовки высвобождаемых лиц;

4.8.13.5.оставлять за высвобождаемыми работниками преимущественное право возвращения на работу при последующем возникновении вакансий.

4.8.14 .В соответствии со ст.77 п.7 и 178, ТК РФ выплачивать работникам выходное пособие в размере среднего месячного заработка при расторжении трудового договора:

- в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.
- в связи с ликвидацией учреждения, сокращения численности работников;
- в связи с несоответствием работника вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, и (или) признания работника полностью нетрудоспособным;
- в связи с призывом работника на военную службу или альтернативную ей гражданскую службу;
- в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполняющего данную работу;
- при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае невыполнения работодателем условий трудового договора.

4.8.15.Увольнение членов трудового коллектива по инициативе администрации в любом случае производить с учетом мнения СТК.

4.8.16. В день расторжения (увольнения) трудового договора работодатель выдает работнику:

- трудовую книжку;
- окончательный расчет;
- справку о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений, на которую были начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, за два календарных года, предшествующих году прекращения работы или году обращения за справкой, и текущий календарный год (справка выдается по форме утв. Приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 апреля 2013 г. № 182н);
- сведения о страховых взносах и страховом стаже в соответствии с пунктом 4 статьи 11 Федерального закона от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» с получением письменного подтверждения от работника передачи ему этих сведений.

4.8.17. При невозможности вручить трудовую книжку и указанную справку непосредственно в день прекращения трудового договора (увольнения) работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой и справкой либо о даче согласия на отправку их по почте.

#### **4.9. Администрация обязуется:**

4.9.1. Обеспечивать реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование (ДПО) по профилю педагогической деятельности, содержанию образования не реже одного раза в три года (п. 2, ч. 5. ст. 47 Федерального закона №273-ФЗ) для чего:

4.9.1.1. Урегулировать организационные и финансовые вопросы, непосредственно связанные с дополнительным профессиональным образованием работников, в том числе:

- по предоставлению гарантий и компенсаций, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;
- по направлению работника на обучение за счет бюджетных ассигнований, либо оплате обучения работника, зачисляемого на обучение, за счет средств организации, предусмотренных на эти цели, включая средства, доведенные до организации в структуре нормативных затрат, в рамках доведенных ассигнований, на оказание услуг в сфере образования, а также полученные от приносящей доход деятельности.

4.9.1.2. Сохранять согласно [статье 187](#) ТК РФ место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.9.2. Определять необходимость ДПО работников для собственных нужд. ([статья 196](#) ТК РФ). Формы подготовки и ДПО работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, на ДПО реализуется путем заключения договора между работником и работодателем ([часть 2 статьи 197](#) ТК РФ).

4.9.3. Отражать в Трудовом договоре **следующее:**

- обязанности работодателя по обеспечению реализации требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития путем освоения дополнительных профессиональных образовательных программ; по предоставлению в соответствии со [статьей 187](#) ТК РФ гарантий и компенсаций работникам, направляемым на ДПО;
- обязанности педагогических работников по освоению ДПП при условии направления их работодателями для прохождения ДПО с обеспечением гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством.

4.9.4. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками ([статья 168](#) ТК РФ), т.ч.:

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

- транспортные расходы
- расходы по найму жилого помещения.
- Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, согласно указанной статье определяются:
- нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации (для ОО федерального подчинения)
- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (для муниципальных ОО).
- В случае если предоставление гарантий осуществляется в полном объеме, работник не вправе без уважительных причин отказаться от получения ДПО, в том числе в случаях, когда ДПО осуществляется с применением формы организации образовательной деятельности, основанной на модульном принципе, в течение учебного года без отрыва от основной работы.
- Отказ педагогического работника от прохождения ДПО в таких случаях будет являться дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него в соответствии с трудовым договором трудовых обязанностей. За совершение указанного проступка работодатель имеет право применить соответствующее дисциплинарное взыскание, предусмотренное [статьей 192](#) ТК РФ.
- В то же время при аттестации педагогических работников следует учитывать, что получение ими ДПО не может служить основанием для отказа в установлении педагогическим работникам квалификационной категории либо для признания их не соответствующими занимаемой должности.

#### **4.10. Совет трудового коллектива обязуется:**

4.10.1. Принимать необходимые меры по восстановлению прав работника, в случае если его право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, закрепленное в договоре, заключенном между работником и работодателем, не реализуется из-за отказа со стороны работодателя выполнить свои обязательства, путем обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссия по трудовым спорам, суд), Четырехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальных образовательных организациях, находящихся в ведении муниципального образования «Тайшетский район», либо в федеральную инспекцию труда за восстановлением нарушенного права на дополнительное профессиональное образование.

4.10.2. Осуществлять контроль за:

- соблюдением законодательства о труде;
- целевым использованием средств, направляемых на оплату труда;
- правильной и своевременной выплатой заработной платы, доплат, надбавок и компенсаций, установлением и изменением должностных окладов (тарифных ставок);
- требовать устранения выявленных нарушений.

4.10.3. Через своего представителя принимать участие в работе аттестационной комиссии образовательного учреждения.

4.10.4. Содействовать разрешению индивидуальных трудовых споров:

- вести непосредственно с администрацией предварительные переговоры в интересах работника;
- инициировать вопрос о целесообразности создания в учреждении комиссии по индивидуальным трудовым спорам (КТС);
- разработать совместно с администрацией Положение о КТС и утвердить его на открытом собрании трудового коллектива.

- выдвигать кандидатуру в члены КТС от СТК;
- выдвигать представителя СТК для участия в заседании КТС в интересах работника, как по его просьбе, так и по собственной инициативе;
- контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений (жалоб) КТС.

4.10.5. Оказывать членам СТК бесплатную консультацию и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства, другим социально-экономическим вопросам.

4.10.6. Совместно с администрацией, в целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы организации, включить в правила внутреннего трудового распорядка обязательства работников независимо от занимаемой им должности при осуществлении своих должностных обязанностей:

- исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне должностные обязанности;
- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально - психологического климата в коллективе;
- проявлять уважение, понимание, корректность, открытость, доброжелательность и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений;
- не допускать действий, связанных с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей;
- прiderживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде.

#### **4.11. Рабочее время и время отдыха.**

4.11. Трудовой распорядок организации устанавливается Правилами Внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 1*)

**Администрация обязуется:**

4.11.1. При взаимодействии администрации и СТК обеспечить разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4.11.2. Составлять расписание уроков по согласованию с СТК, с учетом санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителей. При возможности предусматривать в расписании свободные дни для выполнения учителями методической работы и для повышения их квалификации (при условии 18 часовой нагрузки).

4.11.3. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год до ухода учителей в отпуск, по согласованию с СТК и с письменного согласия работников. Устанавливать объем учебной нагрузки не ниже ставки. Объем учебной нагрузки, а также ее характер сохранять на протяжении учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану или программе, сокращения количества классов (групп продленного дня). По желанию работников сохранять для них преемственность классов.

4.11.4. Привлекать к работе по классному руководству молодых педагогов, работающих в школе первый год после окончания высшего или среднего профессионального учебного

заведения, только с письменного согласия работников.

4.11.5. Предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) по просьбе работников, имеющих на это право:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до достижения им 18 лет)

4.11.6. Предоставлять дополнительные выходные оплачиваемые дни по просьбе работников:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами до достижения ими 18 лет - 4 оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ)
- женщинам - 1 день в месяц без сохранения заработной платы.

4.11.7. В соответствии со ст. 113 ТК РФ привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части
- в иных случаях только с письменного согласия работника и с учетом мнения совета трудового коллектива, а именно: при проведении общешкольных мероприятий; во время итоговой аттестации (экзаменов, консультаций и т.п.) учащихся.

4. 11. 8. В случае привлечения работников к работе в выходные и не рабочие праздничные дни, оплачивать такую работу в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха в ближайшее каникулярное время (ст. 153 ТК РФ)

4.11.9. В соответствии со ст.99 ТК РФ и по общему правилу не допускать сверхурочных работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, для педагогических работников - за пределами 36 часов в неделю. Привлечение педагогического работника к сверхурочным работам без его согласия возможно только в исключительных случаях, а именно:

- для предотвращения производственной аварии, либо устранения последствий аварии или стихийных бедствий;
- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, инженерных сетей и производственного оборудования;
- для продолжения работы по неявке сменяющего работника, если работа по своему характеру не допускает перерыва;
- в иных случаях только с письменного согласия работника и с учетом мнения совета трудового коллектива и оформлением соответствующего приказа, а именно: при нормальной продолжительности рабочего времени при проведении общешкольных и классных мероприятий: совещаний, собраний (учащихся и родителей), культурно-массовых и спортивных мероприятий и т.п.

## Отпуск

#### **4.12. Администрация обязуется:**

4.12.1. В соответствии со ст. 123 ТК РФ разрабатывать график отпусков работников на очередной календарный год не позднее 15 декабря текущего года, согласованный с советом трудового коллектива, и обеспечить наличие сопутствующей документации.

4.12.2. В соответствии со ст. 122 ТК РФ педагогическим работникам, работающим первый год, предоставлять ежегодные основные и оплачиваемые отпуска в полном объеме, независимо от времени поступления на работу в течение учебного года. Претендовать на ежегодный отпуск за первый год работы сотрудник может через полгода непрерывной работы в организации. Для педагогических работников предоставляется 56 календарных дней основного отпуска и 8 календарных дней дополнительного. Для технических работников – 28 календарных дней основного отпуска и 8 календарных дней дополнительного отпуска.

4.12.3. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись (ознакомлен с приказом) не позднее, чем за две недели до его начала.

4.12.4. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.12.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях, предусмотренных статьей 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника может быть перенесен на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

4.12.8. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.12.9. Предоставлять педагогическим работникам, обслуживающему персоналу очередной отпуск во время учебного года при необходимости санитарно-курортного лечения и наличии санаторной путевки.

4.12.10. Предоставлять сверх основного дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с действующим законодательством:

- работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях высшего, среднего и начального профессионального образования, согласно вызову.

4.12.11. Предоставлять дополнительные, оплачиваемые отпуска (сверх установленных законодательством) исчисляемые в календарных днях:

- за достижение высоких показателей в труде - 2 дня;
- за звание «Заслуженный учитель» -2 дня;
- за звание «Ветеран труда» -1-2 дня;

4.12.12. Предоставлять по письменному заявлению работников, дополнительные кратковременные отпуска (без сохранения заработной платы) в удобное для работников время для решения семейных и социально-бытовых вопросов (в календарных днях)

- в случае бракосочетания члена семьи работника - до 3 дней
- работникам в связи с рождением ребенка - до 5 дней;
- в связи с проводами члена семьи в армию - до 3 дней;
- вступление в брак самого работника - до 5 дней;
- в связи с похоронами родных и близких - до 5 дней;
- работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 3-х лет; имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет; имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 дней;
- одинокой матери или отцу, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника, по согласованию с работодателем, может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.
- в других уважительных случаях, по согласованию с администрацией учреждения.

4.12.13. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работающим по совместительству, если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска по совмещаемой работе меньше продолжительности отпуска по основному месту работы – на недостающие до этой продолжительности дни (ч 2. ст. 286 ТК)

4.12.14..Производить по желанию и письменному заявлению работников, непосредственно работающих с детьми, замену части их ежегодного отпуска, превышающей 28 календарных дней, выходящей за рамки каникулярного времени, денежной компенсацией по правилам ст. 126 ТК РФ

## **5. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА**

### **5.1. Стороны Договора обязуются:**

В установленном порядке обращаться в Управление образования, РК Профсоюза по вопросам выделения бюджетных средств:

- для установления окладов, ставок заработной платы работникам учреждения;
- на стимулирующие выплаты в объеме до 25 % фонда оплаты труда;
- для единовременных денежных выплат;
- ежемесячных доплат педагогическим работникам – молодым специалистам;
- для целевых субсидий на строительство и приобретение жилья педагогическим работникам;
- на лечение работников организаций системы образования в учреждениях санаторно-курортного типа Иркутской области и за ее пределами;
- для осуществления мероприятий по охране труда;
- на обучение по программе санитарного минимума;
- обучение по программе «Оказание первой помощи»
- на бесплатное прохождение медицинских осмотров (предварительных, в соответствии со ст.69 ТК, и периодических, в соответствии с Перечнем работ, при выполнении которых проводятся предварительные осмотры (обследования), утвержденные приказом Минздравсоцразвития № 83 от 16 августа 2004 г)

### **5.2. Администрация обязуется:**

5.2.1. Обеспечивать своевременную и полную реализацию социальных гарантий и трудовых прав работников по вопросам оплаты труда, установленных Законом «Об образовании в Российской Федерации», майскими 2012 года Указами президента РФ, нормативными правовыми актами Иркутской области, Отраслевым Соглашением и настоящим Коллективным договором в пределах своей компетенции.

5.2.2. В соответствии со ст. 136 ТК РФ выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца: работодатель обязан выплачивать работнику заработную плату за первую половину календарного месяца – 25-го числа этого месяца, за вторую половину календарного месяца – 10-го числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

5.2.3. Обеспечивать согласование выборного органа СТК организации по вопросам участия в разработке, обсуждении и принятии работодателем локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, в пределах своей компетенции.

5.2.4. Устанавливать заработную плату с учетом требований статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации, включающую размеры должностных окладов, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, компенсационные, стимулирующие выплаты, которые регламентируются федеральным, областным законодательством, Отраслевым Соглашением а также настоящим коллективным договором, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2.5. Формировать систему оплаты труда работников образовательной организации, включающую размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, определяемых на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

5.2.5.1. Устанавливать размер заработной платы педагогических работников образовательной организации (с учетом премий и иных стимулирующих выплат) в соответствии с отраслевой системой оплаты труда не менее размера средней заработной платы по экономике региона, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждений и полной педагогической нагрузки.

5.2.5.2. Определять размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы образовательных учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- результатов аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- типовых норм труда для однородных работ

5.2.5.3. Увеличивать размеры должностных окладов, ставок заработной платы с

применением повышающих коэффициентов, доплат, надбавок к должностным окладам ставкам заработной платы в случаях:

- увеличения стажа работы (со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы);
- присвоения квалификационной категории (со дня принятия решения аттестационной комиссией);
- присвоения почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия (со дня присвоения, награждения соответственно);
- присуждения ученой степени (со дня решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома).
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы образовательных учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

5.2.5.4 Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчетного листа, с указанием в ней составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведённых удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

5.2.6. Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

5.2.7. Производить работнику выплату заработной платы в повышенном размере со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности, если изменение размеров оплаты труда наступило в период отпуска или в период временной нетрудоспособности.

5.2.8. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.2.9. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.

5.2.10. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория  1	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1  2
---	--

Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); Социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель (ДЮСШ)	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника и представления руководителя образовательного учреждения.

5.2.11. В соответствии со ст. 234 и 379 ТК РФ сохранять среднюю плату работникам:

- за участие их в забастовке, проводимой в соответствии с действующим законодательством;
- за время приостановки работы по причине не своевременной или не полной выплаты заработной платы (по правилам ст. 142 ТК РФ)

5.2.12. В соответствии со ст. 236 ТК РФ в случае нарушения установленного срока выплаты отпускных и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере 1/150 ставки рефинансирования Центробанка РФ за каждый день задержки, начиная с установленного срока выплаты заработной платы, отпускных и иных выплат.

Установить следующие повышающие коэффициенты к размеру минимального оклада (ставки) за наличие квалификационной категории:

Наименование должности (профессии)	Размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию
Социальный педагог	0,3 – для первой категории 0,5 – для высшей категории
Педагог дополнительного образования	
Педагог - организатор	
Педагог – психолог	
Учитель	
Воспитатель	
Педагог - библиотекарь	
Учитель - дефектолог	
Учитель - логопед	

5.2.13. Установить ежемесячную надбавку:

- в размере 15 % от минимального размера оклада (ставки) заработной платы за счет ФОТ образовательного учреждения лицам, награжденным знаками «Заслуженный Учитель», государственными наградами за заслуги в сфере образования, имеющим почетные звания Российской Федерации.
- в размере 10 % от минимального размера оклада (ставки) заработной платы за счет ФОТ образовательного учреждения лицам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ»
- в размере 5 % от минимального размера оклада (ставки) заработной платы Работникам образовательных учреждений, имеющим Почетную грамоту Министерства образования и науки РФ и Благодарность Министерства просвещения РФ (федерального уровня)
- в размере 10% от минимального размера оклада (ставки) заработной платы педагогическим работникам, являющимся руководителями районных методических объединений.

5.2.14. Производить единовременную выплату в размере 30, 20, 10 тысяч рублей победителям отраслевых районных конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», занявших соответственно I, II, III место по истечении календарного месяца, в течение которого был проведен конкурс.

5.2.15. Своевременно проводить тарификацию работников с учетом педагогического стажа, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной категорией производить с момента

- вынесения главной аттестационной комиссией соответствующего решения;
- присвоение почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия (со дня присвоения, награждения соответственно);
- присуждения ученой степени (со дня решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома).

5.2.16. В соответствии со ст.151 ТК РФ о порядке исчисления заработной платы применять почасовую оплату за часы, данные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников. В случаях, если замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату за него производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

5.2.17. Выполнение в ОУ техперсоналом ремонтно-строительных, иных крупных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, осуществлять по их желанию и за дополнительную плату (ст.151 ТК РФ).

5.2.18. Сохранять педагогическим работникам в течение двух лет размер заработной платы с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- в длительном отпуске (до одного года), предоставленном после осуществления десятилетия преподавательской деятельности;
- педагогическим работникам, избравшимся на освобожденные выборные должности в сфере образования, государственного управления, отраслевого Профсоюза после истечения сроков их выборной деятельности.

При этом обеспечить своевременную письменную информацию (не позднее 2-х месяцев до окончания соответствующего периода, кроме длительной нетрудоспособности) органов Управления образования администрации Тайшетского района, Управления культуры, спорта и молодежной политики администрации Тайшетского района.

5.2.19. В целях социальной поддержки и закрепления в организациях образования молодых педагогов до 35 лет из числа педагогических работников, закончивших средние и высшие педагогические учебные заведения и впервые приступивших к работе по специальности, развития их творческой активности и инициативы при реализации образовательных задач, установить молодым специалистам ежемесячную выплату:

- 20% - (до 3 лет работы);
- 10% - (3-5 лет работы);
- 5% - (5-7 лет работы).

Из них, окончившим педагогические образовательные учреждения с дипломами «С отличием», установить за счет средств муниципального бюджета доплату:

- 15% (до 2 лет работы).

5.2.20. Статус молодого специалиста устанавливается однократно. Статус молодого

специалиста продлевается в следующих случаях:

- при призыве на военную службу или направлении на заменяющую ее альтернативную службу - на время прохождения действительной или альтернативной службы;
- при направлении на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы - на весь период стажировки или обучения с отрывом от производства;
- при поступлении в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации - на весь период обучения;
- при предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - на весь период фактического нахождения в отпуске.

Статус молодого специалиста во всех случаях действует до достижения молодым специалистом 35 лет.

5.5.21. Выплачивать единовременное денежное пособие в размере 3000 рублей молодым специалистам из числа педагогических работников, закончивших средние и высшие педагогические учебные заведения и впервые приступивших к работе по специальности в муниципальных образовательных организациях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) из районного бюджета, за исключением специалистов, которым оказывается финансовая поддержка по другим программам.

5.5.22. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работники, занятые в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут рассчитывать на доплату за «вредность» не менее 4 % к тарифной ставке (окладу) на основании ст. 147 ТК РФ, по результатам проведенной специальной оценки условий труда:

класс 3.1

- повара;
- кухонные рабочие;
- сторожа;
- рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- водитель автобуса.

класс 3.2 ( доплата 4 % , 7 дней к отпуску)

- машинисты котлов.

### **5.3. Совет трудового коллектива обязуется:**

5.3.1. Установить контроль за выполнением статей ТК, пунктов настоящего Договора в части оплаты труда и иных выплат работникам учреждения, их своевременности и соответствия локальным актам учреждения.

5.3.2. Представлять и защищать интересы членов трудового коллектива перед администрацией образовательной организации.

5.3.3. Принимать участие в переговорах и консультациях с администрацией по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений: вносить предложения по совершенствованию управления и работы учреждения: вносить предложения в проекты локальных, нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы членов трудового коллектива.

5.3.4. В целях социальной поддержки и закрепления в организациях образования молодых членов

трудового коллектива из числа педагогических работников, закончивших средние и высшие педагогические учебные заведения и впервые приступивших к работе, стимулирования положительной мотивации, развития их творческой активности и инициативы при реализации социальных задач, по представлению председателя СТК установить молодым специалистам - членам трудового коллектива единовременное денежное пособие в размере 1500 рублей из бюджета образовательной организации.

5.3.5. Представлять и защищать интересы членов трудового коллектива в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах.

## 6. ОХРАНА ТРУДА

**Улучшение условий охраны труда:** Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждений в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

*Стороны Договора обязуются:*

6.1. Соблюдать следующие принципы:

- признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников и обучающихся по отношению к результатам их трудовой и образовательной деятельности;
- гарантии прав работников и обучающихся на охрану труда и здоровья, на нормативное правовое обеспечение этих прав;
- профилактическая направленность деятельности всей системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса на предупреждение производственного травматизма, профессиональной заболеваемости работников и несчастных случаев с обучающимися;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и гарантированность права застрахованных на обеспечение по страхованию;
- экономическая заинтересованность субъектов страхования (застрахованного, страхователя, страховщика) в улучшении условий и повышении безопасности труда, снижении производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- научная обоснованность требований по обеспечению безопасности труда и жизнедеятельности, содержащихся в отраслевых правилах по охране труда и учебы, а также в правилах безопасности, санитарных и строительных нормах и правилах, в отраслевых стандартах системы стандартов безопасности труда, организационно-методических документах, инструкциях по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;
- сотрудничество всех субъектов социально-трудовых отношений в решении вопросов охраны труда и учебы: работодателей и работников, учредителя образовательных организаций, государственных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, профессионального союза и иных уполномоченных работниками представительных органов;
- перспективное целевое планирование мероприятий по охране труда и учебы и их обязательное финансирование на всех уровнях управления образованием;
- неукоснительное исполнение требований по охране труда работодателями и работниками и ответственность за их нарушение в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- предоставлять работникам проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) два оплачиваемых выходных дня (перечень поручений Президента Российской Федерации В.В.Путина № ПР-1998 от 20.10.2021 г.)

6.2. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

6.3. Обеспечить своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса.

6.4. В соответствии со ст.212 ТК РФ обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров с оформлением санитарных книжек и сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров.

6.5. Не позднее 20 августа проводить проверку готовности образовательной организации к новому учебному году, приемку помещений и оборудования повышенной опасности (учебные мастерские, спортивный зал и др.) с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

6.6. Обеспечить представление необходимых документов и беспрепятственный доступ во все помещения организаций для осуществления общественного контроля уполномоченному СТК, членам комитета (комиссии) по охране труда.

6.7. Ежегодно проводить обучение ответственных по охране труда.

6.8. В соответствии с внутренними, районными и областными Положениями участвовать в конкурсах по Охране Труда, на лучшую организацию социального партнерства по Охране Труда и др.

6.9. Регулярно проводить обучение работников образовательного учреждения по вопросам охраны труда. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

6.10. Обеспечивать контроль над соблюдением безопасных условий труда и учёбы в образовательной организации.

6.11. В соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 3 статьи 9 Закона Иркутской области от 23 июля 2008 года № 58-ОЗ «Об охране труда в Иркутской области» обеспечить финансирование расходов по улучшению условий и охраны труда в образовательном учреждении в размере не менее 0,2% суммы бюджетных ассигнований на его содержание в соответствии в плане мероприятий, разработанных согласно п.6.1.

6.12. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением ввести в штатное расписание должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, или создавать службу охраны труда (для ОО, численность работников в которых превышает 50 человек)

6.13. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобре-

тение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда.

6.14. Обеспечивать своевременное привлечение организаций, имеющих лицензию на право проведения экспертизы зданий и сооружений в целях обследования зданий образовательной организации, находящихся в технически неудовлетворительном состоянии.

**6.15. Стороны закрепляют в Коллективном договоре гарантии и компенсации по результатам проведенной СОУТ:**

6.15.1. Работодатель, согласно ч. 1, 2 ст. 8 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", спецоценку организует за свой счет, привлекая на основании договора организацию, специализирующуюся в этой области. Проводить спецоценку правомочны только аттестованные эксперты.

6.15.2. Проводить СОУТ, как минимум, 1 раз в 5 лет (ч. 4 ст. 8 закона № 426). В определенных ст. 17 того же закона случаях (например, при вводе новых РМ), руководитель обязан организовать спецоценку вне установленного плана в сроки, установленные указанной нормой (например, в течение года после ввода новых РМ)\*.

6.15.3. Спецоценка проводится работодателем в соответствии с регламентом проведения процедуры.

6.15.4. «Гарантии и компенсации по результатам СОУТ»

Объем предоставляемых льгот напрямую зависит от класса условий труда:

**Класс условий труда 3.1:**

Повышение оплаты труда на 4% согласно картам специальной оценки условий труда за 2018 г., 2020 г.

- кухонным рабочим;
- сторожам;
- рабочим по обслуживанию и ремонту зданий;
- водителю автобуса
- поварам

**Класс условий труда 3.2**

Повышение оплаты труда на 4% согласно картам специальной оценки условий труда за 2018г., 2020 г.:

- машинисты котлов;

Работникам организации, занятым на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда **3.2 класс** либо опасным условиям труда:

- машинисты котлов

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. Минимальная продолжительность дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 7 календарных дней (ст.117 ТК РФ);

Компенсации работникам «за вредность» не могут быть уменьшены, если спецоценка подтвердит, что у работника сохранились прежние условия труда.

6.16. Производить оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективны-

ми договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения СТК, трудовых договоров.

6.17. Осуществлять оплату сверхурочной работы за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективными или трудовыми договорами. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя, за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

6.18. Обеспечивать работников образовательных организаций спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в порядке и по нормам, утверждённым Министерством труда и социального развития Российской Федерации; в случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

6.19. Проводить бесплатное обучение работников учреждения санитарно-гигиеническим нормам и правилам в соответствии со статьей 11 Федерального закона от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».

6.20. Производить работнику оплату времени простоя из расчёта его среднего заработка в случаях прекращения работы по причинам:

- ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника;
- отстранения от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда,
- обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, санитарно-гигиеническую подготовку по вине работодателя.

6.20.1. При этом работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования

6.21. По просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда. По согласованию с работодателем.

6.22. Содействовать организации Службы Здоровья работников образования через:

- организацию горячего питания работников на базе образовательной организации;
- оздоровление работников, в том числе семейного, в том числе с детьми, в санаторно-курортных и иных учреждениях через участие в работе оздоровительного фонда районной организации Профсоюза, программы Министерства образования Иркутской области, Министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, районного совета ветеранов и др.

- участие в социально-культурных, культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятиях.

6.23. С учетом мнения РК Профсоюза применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творческих работающих руководителей образовательных организаций, работников, ответственных за охрану труда, уполномоченных совета трудового коллектива, по охране труда, других работников, в том числе путем:

- объявления благодарности;
- награждения почетной грамотой;
- награждения ценным подарком;
- представления к награждению знаками отличия муниципальных, областных и федеральных органов образования, знаками отличия районного, областного и Центрального комитетов Профсоюза.

***Районный комитет Профсоюза обязуется:***

6.26. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда, правил и норм охраны труда в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.27. Оказывать необходимую методическую помощь в организации работы по охране труда, контроле за обеспечением здоровых и безопасных условий труда.

6.28. Применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творческих работников, общественных инспекторов по ОТ совета трудового коллектива, в том числе путем представления членов совета трудового коллектива к награждению грамотами и др. знаками отличия районного, областного и Центрального комитетов Профсоюза.

## **7.СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

***Стороны принимают обязательство:***

7.1. В период действия настоящего Договора осуществлять соответствующий мониторинг и принимать согласованные меры, способствующие:

7.1.1. выполнению в образовательном учреждении норм действующего законодательства в части установления и предоставления социальных льгот и гарантий работникам;

7.1.2. организации и финансированию летнего оздоровления и отдыха детей работников образования (за счет средств областного и муниципальных бюджетов);

7.1.3. организации оздоровления работников, в том числе нуждающихся в медицинской реабилитации, в том числе ветеранов педагогического труда;

7.1.3.1. в соответствии со ст. 348.10 ТК РФ, в период временной нетрудоспособности тренера - преподавателя, вызванной спортивной травмой, полученной им при исполнении обязанностей по трудовому договору, за счет собственных средств производить ему доплату к пособию по временной нетрудоспособности до размера среднего заработка в случае, когда размер указанного пособия ниже среднего заработка спортсмена и разница между размером указанного пособия и размером среднего заработка не покрывается страховыми выплатами по дополнительному страхованию.

7.1.4. соблюдению прав и гарантий педагогических работников, работающих и проживающих в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на получение мер социальной поддержки по возмещению расходов по оплате жилого помещения и коммунальных услуг в части отопления и освещения;

- 7.1.5. своевременному возмещению расходов работников ОУ, связанных со служебными командировками;
- 7.1.6. Оказывать содействие деятельности первичной организации районного Совета ветеранов педагогического труда (при наличии);
- 7.1.7. Направлять педагогических и руководящих работников учреждений на повышение квалификации по мере необходимости, но не реже одного раза в 3 (5) лет в течение всей трудовой деятельности.

### **Администрация :**

7.2. Признает Совет трудового коллектива как представителя работников образовательной организации, в соответствии со ст.ст. 23-55 ТК РФ

7.3. Соблюдает в отношении членов трудового коллектива порядок предварительного согласования с РК Профсоюза вопросов:

- сокращения штатов, т.ч. образовательных организаций.
- увольнения по инициативе администрации, т.ч. образовательных организаций, при этом: увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.п. 2, 3, 5, 7, 8 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей), руководителей выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.
- Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по п. 2, 3, 5, 7, 8 ст. 81 ТК РФ с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение 2 лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ, т. е., как правило, с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.
- перевода на другую работу по инициативе администрации;
- наложения дисциплинарных взысканий.

7.4. Обеспечить в случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, сохранение за ним места работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплату командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.5. Обеспечить участие работников образовательной организации в культурно-массовых, спортивно - оздоровительных, молодежных и др. мероприятиях в т.ч. по линии РК Профсоюза, с сохранением средней заработной платы.

7.6. В соответствии со ст. 8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения совета трудового коллектива.

7.7. В соответствии со ст.53 ТК РФ предоставлять совету трудового коллектива необходимую информацию по:

- расходованию денежных средств;
- начислению и выплате заработной платы;
- ведению табеля учета рабочего времени;
- выполнению условий настоящего коллективного договора;
- другим социально-экономическим вопросам.

7.8. В соответствии со ст.22 ТК РФ и в срок, не более семи дней, рассматривать представления профкома, вышестоящих выборных органов и уполномоченных ими лиц о выявленных нарушениях законодательства, иных нормативно-правовых актов, правил и норм охраны труда; принимать меры по их устранению; своевременно сообщать о принятых мерах указанным органам и уполномоченным лицам.

7.9. Бесплатно предоставлять совету трудового коллектива, его комиссиям:

- пригодное помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением и уборкой для проведения заседаний, хранения необходимой документации и т.п., возможность размещения информации совета трудового коллектива в доступном для работников месте;
- помещение и другие объекты школы для проведения культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками и членами их семей;
- оргтехнику и средства связи;
- транспорт (при наличии)

7.10. В соответствии со ст.28 ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет районной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников образовательных организаций. Исключить случаи задержки перечисления указанных средств

7.11. В соответствии со ст. 377 ТК РФ производить оплату труда руководителям первичных организаций Профсоюза за счет средств организации.

7.12. Освободить от основной работы с сохранением заработной платы членов совета трудового коллектива и его комиссий на время:

- выполнения ими обязанностей в интересах коллектива работников;
- участия их в работе выборных органов;
- краткосрочной учебы.

7.13. Соблюдать в отношении членов трудового коллектива порядок предварительного согласования с советом трудового коллектива вопросов:

- увольнения по инициативе администрации;
- перевода на другую работу;
- наложения дисциплинарных взысканий.

7.14. Компенсировать заработок, потерянный в результате вынужденного правомерного отказа от работы, выплатой компенсации за эти дни среднемесячной заработной платой в соответствии с действующим законодательством.

## **8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

### ***Стороны договорились:***

8.1. Настоящий Договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет.

8.2. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу и являются неотъемлемой его частью. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу в период его действия.

8.3. В течение месяца со дня подписания настоящего Договора:

- сторонами разрабатывается и утверждается на совместном заседании сторон социального партнерства План мероприятий по выполнению принятых обязательств;
- текст Договора и Плана мероприятий по его выполнению выносятся администрацией и ПК для обсуждения и утверждения на открытом собрании коллектива образовательного учреждения;
- администрация образовательного учреждения обеспечивает уведомительную регистрацию Договора в РК Профсоюза и органе местного самоуправления (Отдел по Труд и охране Труда Тайшетской районной администрации) в соответствии со ст.50 ТК РФ;

8.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями) Стороны, подписавшие договор:

- представляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;
- отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза в полугодие.
- При необходимости (по представлению РК Профсоюза) - Районной Четырехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальном образовании «Тайшетский район» и доводится до сведения муниципальных органов управления образованием, работников образовательных учреждений.

8.5. В течение действия настоящего Договора ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке вносить в него изменения и дополнения, отказываться от выполнения тех или иных принятых на себя обязательств.

8.6. Все изменения и дополнения в настоящий Договор вносятся по взаимной договоренности сторон и в порядке, предусмотренном законодательством.

8.7. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании коллектива и подлежат уведомительной регистрации в РК Профсоюза и Отделе по Труд и охране Труда Тайшетской районной администрации.

8.8. Стороны несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

8.9. Настоящий Договор подписан в г. Тайшете (либо указывается другое место) в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу и хранится: по 1 экземпляру у сторон, подписавших Договор, и 3й экземпляр – в РК Профсоюза

Договор подписан « 08 » февраля 2022 года.

Администрация образовательного учреждения:

Директор МКОУ СОШ № 16  
г. Бирюсинска  
М.П.  / Кокланова, И.



От Совета трудового коллектива:

Председатель совета трудового коллектива МКОУ СОШ № 16

г. Бирюсинска  
М.П.  / Бурнашова  
Н.Г./

(подпись)

**СПИСОК ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ПРИЛОЖЕНИЙ:**

1. Правила внутреннего трудового распорядка ОУ.
2. Положение по оплате труда ОУ.
3. Соглашение между администрацией и СТК по Охране Труда.
4. Перечень профессий и должностей работников учреждений и организаций образования, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск.

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 16 г. Бирюсинска

Согласовано:  
Решением общего собрания  
работников  
протокол № 5  
от «08» февраля 2022 г.

Утверждаю  
Директор МКОУ СОШ № 16  
г. Бирюсинска  
*Борисович Г. В.*



## ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

### 1. Общие положения.

- 1.1. В соответствии с Конституцией РФ граждане имеют право на труд. Обязанность и дело чести каждого способного к труду гражданина РФ, добросовестный труд в избранной им области общественно полезной деятельности, соблюдение трудовой дисциплины. Дисциплина труда – это не только строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени. Трудовая дисциплина обеспечивается методами убеждения, а также поощрения за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.
- 1.2. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка определяют основные моменты организации нормальной работы коллектива школы.
- 1.3. Все вопросы, связанные с применением правил внутреннего распорядка, решаются администрацией школы в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с Советом трудового коллектива.

### 2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

- 2.1. Работники реализуют свое право на труд путем трудового договора (контракта) о работе в данной школе.
- 2.2. Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме. Прием на работу оформляется приказом Администрации школы. Приказ объявляется работнику под расписку.
- 2.3. При приеме на работу, администрация школы обязана потребовать от поступающего предоставления трудовой книжки, оформленной в установленном порядке. Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские работники, библиотекари, водители и др.) обязаны предоставить соответствующие документы об образовании или профессиональной подготовке: диплом, аттестат, удостоверение, копии которых, должны быть заверены администрацией и оставлены в личном деле. Лица, поступающие на работу в общеобразовательные школы (кроме очно-заочных школ), обязаны также предоставить медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении, справку об отсутствии судимости.
- 2.4. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу, администрация школы обязана:
  - а) ознакомить с Уставом школы, с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности согласно должностных инструкций.
  - б) ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка.

в) проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

2.5. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.6. В день увольнения (последний день работы) администрация школы обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в неё записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

### **3. Основные обязанности работников.**

3.1. Работники школы обязаны:

а) работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда; вовремя приходить на работу, в случае болезни в течение рабочего дня информировать администрацию о невыходе на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

б) систематически повышать свою профессиональную квалификацию;

в) быть примером в поведении и выполнении высокого морального долга (как в школе, так и вне школы) полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциям;

д) беречь общественную собственность и воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу.

3.2. Основные обязанности учителей, классных руководителей определены Уставом муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 16 г.Бирюсинска» и должностными инструкциями.

### **4. Основные обязанности администрации.**

4.1. Обеспечить соблюдение требований Устава муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 16 г.Бирюсинска и Правил внутреннего трудового распорядка.

4.2. Рационально организовать труд работников.

4.3. Всемерно укреплять трудовую и производственную дисциплину.

4.4. Совершенствовать учебно-воспитательный процесс, распространять и внедрять в работу учителей, воспитателей и других работников школы лучший опыт коллег.

4.5. Обеспечивать систематическое повышение работниками школы профессиональной квалификации.(1 раз в 3 года)

4.6. Принимать меры к своевременному обеспечению школы необходимыми пособиями, хозяйственным инвентарем.

4.7. Обеспечивать соблюдение в школе санитарно-гигиенических норм и правил, сохранность имущества школы.

4.8. Создавать условия работы, соответствующие Правилам охраны труда и противопожарным правилам.

4.9. Организовать горячее питание учащихся и работников школы.

4.10. Организовать учет явки на работу и ухода с работы работников школы.

4.11. Выдавать заработную плату в установленные сроки: за первую половину календарного месяца (период с 1-го по 15-е число) – 25-го числа этого месяца, за вторую половину календарного месяца (период с 16-го по 30-е (31-е) число) – 10-го числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

## 5. Рабочее время и его использование.

5.1. В школе установлена 5-дневная рабочая неделя. В соответствии с возможностями школы учителям может быть выделен методический день на повышение квалификации, посещение семинаров-практикумов в городе и районе для самообразования. В связи с производственной необходимостью администрация имеет право изменить один день учителя (вызвать на замещение заболевшего учителя, временно увеличить нагрузку) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.2. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор школы до ухода работника в отпуск. При этом:

а) у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов;

б) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;

в) объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

5.3. График отпусков на летний период составляется администрацией в соответствии с нуждами школы по согласованию с СТК до 14 декабря текущего года.

5.4. Все учителя и воспитатели обязаны являться на работу не позже, чем за 20 минут до начала урока и быть на своем рабочем месте.

5.5. Технические работники обязаны быть на работе не позже чем за 20 минут до начала рабочего дня школы.

5.6. Продолжительность рабочего дня учителя и сотрудников школы определяется расписанием и графиком, утвержденным директором школы по согласованию с СТК, должностными инструкциями, возложенными на работника Правилами и Уставом школы.

5.7. Учитель обязан со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени.

5.8. Учитель обязан иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы.

5.9. Независимо от расписания уроков учитель обязан присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся.

5.10. Учитель обязан к первому дню каждого учебного года иметь рабочие программы.

5.11. Учитель обязан выполнять распоряжения по учебной части точно в срок.

5.12. Учителя и другие работники школы обязаны выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

5.13. Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются один раз в год.

5.14. Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы.

5.15. Классный руководитель обязан систематически отслеживать посещаемость, незамедлительно выяснять причину отсутствия учащегося в соответствии с Законом Иркутской области от 05.03.2010 №7-ОЗ.

5.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях по письменному приказу (распоряжению) администрации школы с разрешения СТК, предоставлением другого дня отдыха в течение ближайших двух недель или оплаты в соответствии со 113 ст. Трудового кодекса Российской Федерации в двойном размере.

5.17. Классный руководитель дежурного класса начинает свою работу не позднее, чем за 30 мин. до первого урока в расписании и заканчивает не ранее 30 мин после своего

последнего урока, проверив порядок в школе. Сдача-прием дежурства классного руководителя с классом происходит в присутствии представителей администрации, членов ученического самоуправления.

5.18. Во время каникул педагогические работники привлекаются администрацией школы к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки, в день. График работы на каникулах, согласовывается с СТК, план работы на каникулах доводится до сведения работников не позднее 3 дней до начала каникул.

5.19. Все учителя и работники школы обязаны один раз в год проходить медицинское обследование.

5.20. Заседание педагогического совета проводится один раз в четверть продолжительностью 1,5-2 часа, МО - один раз в четверть..

5.21. Заседания организаций школьников могут быть длительностью до 1 часа.

5.22. Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях и только директору и его заместителям.

5.23. Учителям и другим работникам категорически запрещается:

- а) изменять по своему усмотрению расписание уроков, график работы;
- б) удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними;
- в) удалять учащихся с урока.

## **6. Поощрение за успехи в работе.**

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную безупречность в работе, новаторство в труде и другие достижения в работе администрацией школы применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) представлению к награждению;

## **7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.**

7.1 Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания или применение мер общественного воздействия:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение.

7.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания применяется за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (Уставом школы и Правилами внутреннего трудового распорядка), если уже применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул (в том числе за отсутствие на работе более 4 часов в течение рабочего дня) без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии.

7.3. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогические работники могут быть уволены за совершение проступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций (ст. 336 Трудового кодекса РФ).

7.4. Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах предоставленных ей прав; предварительно с нарушителя требуется объяснение в письменной форме. Дисциплинарное взыскание объявляется в приказе под расписку.





СОГЛАСОВАНО

Начальник Управления образования  
администрации Тайшетского района

З.В. Сомкина

« 05 » 05 2019 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ СОШ № 16  
г. БирюсинскаГ.И. Богданова  
Приказ от 01 марта 2019 г. № 26/1

## Положение

### об оплате труда работников

#### Муниципального казенного общеобразовательного учреждения

#### средней общеобразовательной школы № 16 г. Бирюсинска

Согласовано:

Председатель Управляющего  
Совета МКОУ СОШ № 16  
г. БирюсинскаКаминский Г.В.  
«01» марта 2019 г.Принято на Общем собрании трудового  
коллектива МКОУ СОШ № 16  
г. Бирюсинска  
Протокол № 3 от «01» марта 2019 г.

## Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования Тайшетского района, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования администрации Тайшетского района (далее – Положение), разработано в соответствии:

- со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»;

- Примерным положением об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области, утвержденным приказом министерства образования Иркутской области от 07 ноября 2017г. № 93-мпр;

- приказом министерства труда и занятости Иркутской области от 30 ноября 2018 года № 66-мпр «Об установлении рекомендуемых минимальных размеров дифференциации заработной платы и рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Иркутской области»

2. Настоящее Положение является основанием для разработки положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Тайшетского района (далее - учреждения) и определяет:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения;

2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;

3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения;

4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;

5) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

6) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения.

3. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

4. Руководитель учреждения с учетом мнения выборного органа организации после согласования с Управлением образования администрации Тайшетского района (далее – Управление) утверждает Положение об оплате труда работников учреждения, а также изменения в него.

5. Штатное расписание учреждения после согласования с Управлением утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения.

6. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

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

в зависимости от выполненного ими объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

8. Фонд оплаты труда работников бюджетных учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждениям из средств областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников казенных учреждений формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда.

## Глава 2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения

9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, – с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

10. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) учреждения определены в Приложении 1 к настоящему Положению.

11. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей структурных подразделений, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

## Глава 3. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждений

12. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

4) выплаты за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности.

Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, не предусмотренных настоящим подпунктом, определены в Приложении 2 к настоящему Положению.

13. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере от 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

14. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам учреждения производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.

15. Доплаты работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудо-

вым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

16. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также установленной квалификационной категории.

17. Работникам учреждения, рабочий день которых разделен на части (с перерывом в работе свыше двух часов) в связи с выполнением работ, где это необходимо вследствие особого характера труда, производится соответствующая доплата.

Перечень работников учреждения, которым устанавливается указанная доплата, и размер доплаты утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

18. К заработной плате, материальной помощи, единовременной выплате к отпуску работников учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

#### Глава 4. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения

19. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы;
- 3) выплаты за качество выполняемых работ, степень самостоятельности работника;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) выплаты за профессиональное развитие работника и важности выполняемых им работ.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда работников учреждения, (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) в соответствии с утвержденным и согласованным Управлением штатным расписанием.

20. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения в размере до 50 процентов.

21. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы в размерах, определенных в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению, в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку.

Стаж непрерывной работы рассчитывается путем учета рабочего времени по основному месту работы.

Условия, сохраняющие стаж непрерывной работы, при поступлении работника в учреждение с другой работы, следующие:

- 1) трудоустройство в течение одного месяца:
  - со дня увольнения из учреждений, указанных в пункте 24 настоящего положения;
  - после увольнения с научной работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях, указанных в пункте 24 настоящего Примерного положения;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пункте 24 настоящего Примерного положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения с государственной или муниципальной службы;

со дня увольнения с работы на должностях в профсоюзных органах;

со дня прекращения отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением, функции и полномочия учредителя которого осуществляет Управление;

2) трудоустройство в течение шести месяцев:

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждений, указанных в пункте 24 настоящего Положения;

со дня увольнения со службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации.

22. При совмещении должностей (профессий), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, выплата за стаж непрерывной работы применяется к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по основной работе. Выплата за стаж непрерывной работы, при неполном рабочем времени, устанавливаются прямо пропорционально отработанному времени.

23. Установление выплаты за стаж непрерывной работы производится на основании приказа руководителя учреждения.

24. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, включает в себя:

службу в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;

нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением, функции и полномочия учредителя которого осуществляет Управление;

замещение государственных должностей;

замещение муниципальных должностей;

работа в государственных образовательных учреждениях Иркутской области;

работа в научных и образовательных организациях на должностях руководителей, научных сотрудников, специалистов, работа которых связана с осуществлением научной деятельности, и профессорско-преподавательского состава;

работа в муниципальных образовательных организациях Иркутской области;

работа на должностях в профсоюзных органах;

работа по специальности на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых были необходимы работникам учреждения для исполнения обязанностей по замещаемой должности.

25. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы являются трудовая книжка, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы (справки, выписки из приказов, личные счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки, военный билет).

26. Работникам учреждения по результатам работы выплачиваются премиальные выплаты пропорционально отработанному времени.

27. Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц или квартал устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 25 процентов.

28. Периодичность премиальных выплат по итогам работы и выплат за качество

выполняемых работ устанавливается ежемесячно.

29. Работникам учреждения в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие и важность выполняемых им работ устанавливается выплата по основной занимаемой должности.

30. Работникам учреждения, занимающим штатные должности (профессии), устанавливаются следующие выплаты за профессиональное развитие в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку:

за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;

за ученое звание доцента – 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за ученое звание профессора – 60 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

31. Педагогическим работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

работникам учреждения, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», – 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам учреждения, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, медаль «За трудовое отличие», медаль «За трудовую доблесть», почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный юрист Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный метеоролог Российской Федерации; при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, – 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам учреждения, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образова-

ния Российской Федерации» - 10 процентов оклада (ставки);

работникам учреждения, имеющим почетную грамоту Министерства образования и науки РФ, Почетную грамоту Министерства просвещения РФ, Благодарность Министерства образования и науки РФ, Благодарность Министерства просвещения РФ – 5 процентов оклада (ставки);

работникам учреждения, имеющим нагрудный знак «Почетный работник гидрометеослужбы России», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, – 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам учреждения, имеющим нагрудный знак «Почетный работник охраны природы», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, – 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

32. Молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в учреждении, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

20 процентов (до 3 лет работы);

10 процентов (от 3 до 5 лет работы);

5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления выплат стимулирующего характера молодым специалистам являются:

– наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;

– работа в учреждении по специальности.

33. Стимулирующие выплаты за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливаются с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников (Приложение 4 к настоящему Положению).

34. Максимальный размер выплаты по занимаемой должности работника с учетом важности выполняемых им работ не может превышать 0,2 окладов (должностных окладов) работника учреждения.

35. Установление стимулирующих выплат работникам учреждения осуществляется на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, утверждаемые настоящим Положением, с учетом оснований и размера стимулирующих выплат, предусмотренных пунктами 25-28 настоящего Положения, а также с учетом показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, предусмотренных Приложением 5 к настоящему Положению.

36. Не допускается установление стимулирующих выплат работникам учреждения в связи с наступлением праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников учреждения.

37. Все виды выплат стимулирующего характера каждого работника рассматриваются комиссией, созданной в учреждении. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является руководитель учреждения или заместителя руководителя, и членов комиссии. В состав комиссии обязательно включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения. Порядок деятельности комиссии утверждается локальным нормативным актом учреждения.

38. Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников учреждений присваивается определенное количество процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или устанавливается абсолютный размер.

39. Решение комиссии об установлении процентов от оклада (должностного окла-

да), ставки заработной платы или абсолютного размера оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.

40. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

41. Комиссия рассматривает письменные обращения работников учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляет ответ работнику в сроки, определённые соответствующим локальным нормативным актом учреждения.

#### Глава 5. Порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги

42. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных обязательств областного и местного бюджета на текущий финансовый год и на плановый период, доведенных до учреждения.

Размер оплаты труда работников (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, а при наличии – в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области.

#### Глава 6. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения

43. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) в соответствии с утвержденным и согласованным Управлением штатным расписанием.

44. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее – работники), и составляет до 3 размеров среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень работников, относящихся к основному персоналу, утверждается приказом Управления.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы основного персонала рассчитывается и определяется в соответствии с Порядком определения размера должностного оклада руководителя муниципального казенного, бюджетного и автономного учреждения, утвержденным приказом Управления.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

45. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 - 60 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

46. Компенсационные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с главой 3 настоящего Положения с учетом условий труда.

47. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производят-

ся в виде премиальных выплат по итогам работы на основании показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, утвержденных приказом Управления, в размере до 1 процента от фонда оплаты труда учреждения, согласно утвержденного штатного расписания учреждения.

48. Руководителю учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие:

награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», – 5 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, медаль «За трудовое отличие», медаль «За трудовую доблесть», почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»; при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, – 4 процента от должностного оклада;

имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», – 3 процента должностного оклада (ставки);

имеющим почетную грамоту Министерства образования и науки РФ, Почетную грамоту Министерства просвещения РФ, Благодарность Министерства образования и науки РФ, Благодарность Министерства просвещения РФ, – 1 процент от должностного оклада.

49. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения производятся в виде премиальных выплат по итогам работы за полугодие (год) установленных в абсолютном значении либо в процентном отношении к должностному окладу на основании утвержденных руководителем учреждения показателей и критериев эффективности их деятельности с учетом показателей и критериев эффективности деятельности руководителя учреждения, утвержденных Управлением. Максимальный размер (100%) премиальной выплаты по итогам работы за полугодие (год) в соответствии с показателями эффективности деятельности составляет до 15 процентов от должностного оклада заместителя руководителя или главного бухгалтера соответственно. Премиальная выплата в соответствии с показателями эффективности деятельности устанавливается комиссией, созданной в учреждении, и согласовывается с Управлением.

50. В случае образования экономии годового объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения, данный объем средств направляется на увеличение годового объема средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

#### Глава 7. Иные вопросы, связанные с оплатой труда

51. Работникам учреждения за счет средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

1) причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника;

2) материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи;

3) смерть члена семьи работника;

4) регистрация брака работника;

5) рождение ребенка у работника.

52. Членами семьи признаются родители, дети, супруги.

53. Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, установленные пунктом 51 настоящего Положения и размер понесенных расходов.

54. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается Управлением на основании письменного заявления руководителя учреждения с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, установленные пунктом 51 настоящего Положения и размер понесенных расходов.

55. Материальная помощь работникам учреждения, руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения предоставляется один раз в рабочий год в размере до одного минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законодательством.

56. Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску работникам учреждения, руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения, выплачивается в пределах годового объема фонда оплаты труда.

57. Работникам учреждения, руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится единовременная (один раз в рабочий год) выплата в размере одного минимального размера оплаты труда (МРОТ), на основании соответствующего письменного заявления в случаях:

1) предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в полном объеме;

2) разделения в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части - при предоставлении одной из частей данного отпуска;

3) замены в установленном порядке части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией - одновременно с предоставлением данной компенсации.

58. Если при разделении в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части единовременная выплата не производилась, она подлежит выплате при предоставлении последней части ежегодного оплачиваемого отпуска.

59. Предоставление единовременной выплаты оформляется приказом руководителя учреждения, а в отношении руководителя учреждения – правовым актом Управления.

Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) учреждения

1. Работников образования

Наименование должности (профессии)	Минимальные размеры окладов (должностных) окладов, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Секретарь учебной части	7825
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования Педагог-организатор Социальный педагог	7904
3 квалификационный уровень	
Педагог-психолог	7944
4 квалификационный уровень	
Учитель Учитель-дефектолог Учитель-логопед	7983

2. Служащих.

Наименование должности (профессии)	Минимальные размеры окладов (должностных) окладов, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Калькулятор	7509
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам Лаборант	7548
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	7588
4 квалификационный уровень	

Механик	7667
---------	------

## 3. Рабочих общепрофессиональных профессий

Наименование должности (профессии)	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	7098
Кухонный работник	
Подсобный рабочий	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Сторож (вахтер)	
Гардеробщик	
Дворник	
Машинист (кочегар) котельной	
Буфетчица	
Кладовщик	
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	7134
Водитель автомобиля	
Повар	
2 квалификационный уровень	

Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Машинист (кочегар) котельной	7155
3 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Водитель автобуса	7244

Наименование должности (профессии)	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
Библиотекарь	7538

## 3. Рабочих общепромышленных профессий

Наименование должности (профессии)	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	7382
Кухонный рабочий	
Подсобный рабочий	
Мойщик посуды	
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Повар	
Сторож (вахтер)	

Гардеробщик	
Дворник	
Машинист котлов	
Оператор хлораторной установки	
Оператор электрокотельной	
Столяр, плотник	
Слесарь-электрик	
Слесарь-сантехник	
Буфетчица	
Кастелянша	
Кладовщик	
Истопник	
Уборщик служебных помещений	
2 квалификационный уровень	
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	7392
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	7420
Водитель легкового автомобиля	
3 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7534

Компенсационные выплаты при выполнении работ  
в условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Наименование компенсационной выплаты	Основание и размер компенсационной выплаты
1	Классное руководство	<p>1) педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы);</p> <p>2) педагогическим работникам учреждения, выполняющим функции классного руководителя, за организацию работы с обучающимися - в размере 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью для городской местности 25 и более человек и 14 и более человек для сельской местности. Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер компенсационной выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся.</p> <p>3) педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя одновременно в двух и более классах, размер компенсационной выплаты определяется с учетом наполняемости в каждом классе.</p>
2	Проверка письменных работ	<p>педагогическим работникам за проверку письменных работ в расчете за учебные часы:</p> <p>1) начальные классы до 15 процентов оклада (ставки заработной платы);</p> <p>- по русскому языку и литературе до 15 процентов оклада (ставки заработной платы);</p> <p>- по математике до 10 процентов оклада (ставки заработной платы).</p> <p>- по иностранному языку, химии, физике, биологии, истории, обществознанию до 5 процентов оклада (ставки заработной платы)</p>
3	Заведование: кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками	<p>педагогическим работникам за заведование:</p> <p>- кабинетами до 10 процентов оклада (ставки заработной платы);</p> <p>- учебными мастерскими до 15 процентов оклада (ставки заработной платы);</p> <p>- учебно-опытными участками до 10 процентов оклада (ставки заработной платы);</p> <p>- лабораториями (при отсутствии в штатном расписании должности лаборант) до 5 процентов оклада (ставки заработной платы).</p>
4	Руководство предметными и методическими комиссиями (объединениями)	<p>1) педагогическим работникам за руководство предметными и методическими комиссиями (объединениями)- в размере до 15 процентов оклада (ставки заработной платы);</p>

		<p>2) РМО до 15 процентов оклада (ставки заработной платы);</p> <p>3) ШМО до 10 процентов оклада (ставки заработной платы)</p>
5	За работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы	<p>1) работникам образовательных организаций (классов, групп), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, деятельность которых связана непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, – до 5 процентов оклада (ставки заработной платы);</p> <p>2) педагогическим работникам, имеющим педагогическую нагрузку в классах СКО или в группах компенсирующего обучения 15 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки.</p>
6	За индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения	1) учителям и другим педагогическим работникам - 20 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки по обучению детей по индивидуальному учебному плану на дому.
7	За работу в составе территориальной психолого-медико – педагогической комиссии	1) специалистам территориальной психолого-медико – педагогической комиссии – 20 процентов оклада (ставки заработной платы), согласно графику ПМПК
8	За работу в организациях, расположенных в сельской местности	25 % оклада

## Размеры выплат за стаж непрерывной работы работников учреждения

Стаж непрерывной работы	Размеры выплат за стаж непрерывной работы, в процентах от оклада (должностного оклада)
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 лет	15

Стимулирующие выплаты за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливаются с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников

Наименование должности (профессии)	Размер стимулирующих выплат к окладу (ставке) за квалификационную категорию
Музыкальный руководитель	30 процентов - для первой категории; 50 процентов - для высшей категории
Педагог дополнительного образования	
Педагог-организатор	
Педагог-библиотекарь	
Педагог-психолог	
Социальный педагог	
Воспитатель	
Учитель	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	

## Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения

№ п/п	Показатели	Баллы
<b>I Должности педагогических работников</b>		
<b>1. Качество освоения учебных программ обучающихся (по результатам четверти):</b>		
1.1.	<b>Русский язык, литература, литературное чтение математика, физика, химия, информатика, иностранный язык:</b> 100%	15
	от 70% до 99%	13
	от 50% до 69%	11
	<b>История, обществознание, география, биология, окружающий мир.</b> 100%	10
	от 70% до 99%	8
	от 50% до 69%	6
	<b>Физическая культура, ОБЖ, ИЗО, музыка, черчение, технология</b> 100%	8
	от 70% до 99%	6
	от 50% до 69%	4
	<b>Качество для первых классов и первой четверти второго класса</b>	10
<b>Средний балл по качеству</b>		
1.2.	<b>Качество знаний по результатам мониторингов, ВПР, НИКО</b>	
	• Успеваемость 60-100 %	5
	• Успеваемость менее 60%	3
	• Качество знаний 60-100%	5
	• Качество менее 60%	3
1.3.	<b>Успешная сдача ЕГЭ, ГИА</b>	
	• Каждый обучающийся, преодолевший минимальный порог	0,5
	• Каждый обучающийся, набравший баллы выше среднего по району	1
	• Каждый обучающийся, набравший 72-84 баллов	3
	• Каждый обучающийся, набравший выше 85 баллов	5
	<b>Проведение консультаций во внеурочное время при подготовке ЕГЭ и ГИА (кроме занятий, внесенных в расписание)</b>	
	• 1-10 учеников	10
	• 11-20 учеников	12
	• 21-30 учеников	14
	• 31-40 учеников	16
• 41-50 учеников	18	
1.4.	<b>Индивидуальная работа с одаренными обучающимися</b>	
	Подготовка к олимпиадам (очное участие в Муниципальном уровне при наличии 1-3 места, либо – лучший результат по предмету) • Каждый обучающийся	15

	Победитель олимпиад , интернет- конкурсов, игр- конкурсов регионального уровня (1-3 место) • Каждый обучающийся	1
	Победитель олимпиад ,интернет- конкурсов, игр- конкурсов всероссийского уровня (1-3 место) • Каждый обучающийся	1,5
	Победитель олимпиад, интернет- конкурсов, игр- конкурсов международного уровня (1-3 место) • Каждый обучающийся	2
	Исследовательская деятельность (участие в НПК и проектах), районный и областной уровень. • Каждый обучающийся	10
	Победитель НПК и проектной деятельности (1-3 место) • Каждый обучающийся	20
	Участие детей в конкурсах художественной самодеятельности, соревнованиях.	5
1.5.	<b>Проведение предметных недель</b>	10
<b>2. Обобщение и распространение передового педагогического опыта, участие в конкурсах</b>		
2.1.	<b>Активность педагога в освоении новых образовательных технологий</b>	
	Проведение открытых уроков, мастер - классов	
	• Школьный	20
	• Муниципальный	30
2.2	Активность педагога в распространении своего опыта работы	
	• Выступления на конференциях, семинарах, пед. чтениях, РМО	5
	• Публикации (в том числе в сети интернет), участие в вебинарах - за каждый сертификат	1
	• Участие педагога в конкурсе «Учитель года»	100
	• Победитель (1-3 место) в очных педагогических конкурсах муниципального уровня	30
	• Победитель (1-3 место) региональный уровень - каждый диплом, грамота	2
	• Победитель (1-3 место) всероссийский уровень - каждый диплом, грамота	3
• Победитель (1-3 место) международный уровень - каждый диплом, грамота	4	
2.3	<b>Активность педагога в общественной жизни школы</b>	
	• Подготовка и участие в праздновании юбилеев школы, участие в КВН, спортивных соревнованиях и др. общешкольных мероприятиях	5
<b>3. Повышение квалификации, профессиональная подготовка</b>		
3.1	<b>Своевременность прохождения курсов за счет педагога в объеме 72 часов и более (1 раз в три года)</b> • При наличии свидетельства, сертификата	15
3.2.	<b>Деятельность в составе экспертных, аттестационных, медико-педагогических комиссий, проверок мониторингов, экзаменационных и др. работ</b> - 1 заседание	3

3.3	<b>Наличие профессиональных наград (за отчетный период)</b>	5
<b>4. Профессиональная деятельность педагога</b>		
4.1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Индивидуальная работа с обучающимися всех видов учета и «группы риска» и др. (один ребенок, семья) классный руководитель</li> </ul>	1
4.2	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Своевременная и качественная подготовка отчетов, информации, заполнение журналов, подготовка календарно-тематического планирования, поурочных планов и другой документации</li> </ul>	2-5
<b>5. Классное руководство</b>		
5.1	<b>Классное руководство</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Численность обучающихся до 20 чел</li> </ul>	5
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Численность обучающихся 20-25 чел.</li> </ul>	7
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Численность обучающихся более 25 чел</li> </ul>	9
5.2	<b>Внеурочная работа с классом (1-8 класс) ФГОС</b>	10
5.3	<b>Проведение занятий с будущими первоклассниками (учитель и психолог)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Каждое занятие</li> </ul>	2
5.4.	<b>Подготовка детей на ПМПК (классный руководитель)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Каждый ребенок</li> </ul>	2
5.5	<b>Подготовка и проведение праздников, утренников (общешкольных)</b>	5
	<b>Подготовка и проведение выпускного вечера 4,9, 11 класс</b>	10, 5, 20
5.6	<b>Работа в выпускном классе (1,4,9,11 кл.),</b>	5
<b>6. Дополнительная деятельность педагога</b>		
6.1	<b>Сохранение здоровья обучающихся</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Работа в летнем оздоровительном лагере в качестве педагога (июнь)</li> </ul>	25
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Работа в летнем оздоровительном лагере в качестве начальника лагеря (январь-июнь)</li> </ul>	30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Результативность участия в спортивных соревнованиях (каждый ребенок) (1-3 место)</li> </ul>	5
6.2	<b>Участие в проведении ЕГЭ, ГИА, ВПР (1 экзамен) по факту</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Работа на ППЭ в качестве дежурных</li> </ul>	3
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Работа на ППЭ в качестве организаторов, помощников организатора</li> </ul>	7/5
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Работа на ППЭ в качестве технического специалиста.</li> </ul>	4
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Работа на ППЭ в качестве руководителя ППЭ, помощника руководителя ППЭ</li> </ul>	30/20
6.3	<b>Составление расписания (по факту)</b>	10-40
6.4	<b>Выполнение функций председателя, секретаря комиссии по распределению стимулирующего фонда</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>По итогам каждого заседания</li> </ul>	10/15
6.5	<b>Работа в составе комиссии по распределению стимулирующего фонда</b>	5
6.6	<b>Работа на пришкольном участке (выращивание рассады), работа с учащимися</b>	15

6.7	<b>Вредные условия труда (в соответствии с коллективным договором)</b>	4
6.8	Развитие имиджа ОУ (работа с публикациями, информация для школьного сайта) 2 балла за публикацию	2
7.0	<b>Наставничество (по приказу)</b>	5
7.1	<b>Сопровождение детей в выходные и праздничные дни (одно сопровождение по факту)</b>	5
7.2	<b>Выполнение общественных поручений</b>	3
7.3	<b>Замещение, совмещение</b>	4-10
	<b>Итого баллов</b>	
	<b>Подпись работника</b>	
	<b>Подпись председателя комиссии</b>	

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	-5
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	-5
3	Нарушение норм техники безопасности.	-5
4	Отсутствие 100% успеваемости по предмету.	-5
5	Невыполнение учебной программы.	-5
6	Невыполнение практической части программы (по вине учителя)	-5
7	Несвоевременное заполнение классных журналов, журналов факультативов, кружков.	-5
8	Нарушение требований к заполнению журналов.	-5
9	Отсутствие календарно – тематического, поурочного планирования, рабочих программ	-5
10	Несвоевременная и некачественная подготовка отчётов по итогам четверти, года.	-5
11	Низкий уровень подготовки обучающихся (ниже районного) по результатам мониторингов, итоговой аттестации	-5
12	Нарушение сроков предоставления оперативной информации, исполнения поручений администрации.	-5
13	Нарушение служебной этики	-5
14	Систематические пропуски учащимися класса учебных занятий без уважительной причины	-5
15	Конфликтные ситуации с обучающимися класса.	-7
16	Конфликтные ситуации с родителями.	-8
17	Замечания по работе с документацией согласно должностным инструкциям (своевременное ведение обязательной документации, замечания со стороны администрации ОУ, контролирурующих органов).	-5
18	Нарушение сроков предоставления оперативной информации, исполнения поручений администрации ОУ и УО.	-5

19	Несвоевременное прохождение курсовой переподготовки по преподаваемому и по смежным предметам	-5
	<b>Итого баллов</b>	
	<b>Подписи членов комиссии</b>	

<b>II. Должности учебно-вспомогательного персонала: заведующая хозяйством, библиотекарь, секретарь учебной части, инспектор по кадрам, лаборант химии и физики, лаборант ЭВМ</b>				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в коллегиальных органах управления учреждением	Выполнено	7	
		Не выполнено		
	Участие в общественных мероприятиях и мероприятиях, проводимых учреждением по направлениям деятельности работника	Выполнено	7	
		Не выполнено		
	Отсутствие жалоб на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных обязанностей	Отсутствие	10	
		Наличие		
	Отсутствие травматизма обучающихся в период их нахождения под надзором работника	Отсутствие	3	
		Наличие		
	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил, норм педагогической этики	Отсутствие	3	
		Наличие		
	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	Выполнено	5	
		Не выполнено		
	<b>ИТОГО</b>			<b>35</b>
	Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено	25
Не выполнено				
<b>ИТОГО</b>			<b>25</b>	

Выплаты за важность выполняемых работ	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии на образовательную деятельность, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников)	Выполнено	20
		Не выполнено	0
<b>ИТОГО</b>			<b>20</b>
Выплаты за качество выполняемых работ и степень самостоятельности работника	Отсутствие выявленных нарушений, эффективное выполнение функциональных обязанностей, повышение качества труда. Оперативное осуществление работ.	Выполнено	0-20
		Не выполнено	
<b>ИТОГО</b>			<b>20</b>
<b>III. Должности иных работников: водитель автобуса, водитель, повара, уборщики служебных помещений, кочегары, рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электрик, дворники, сторожа, подсобные рабочие, кладовщик, калькулятор, буфетчица, гардеробщица</b>			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в коллегиальных органах управления учреждением	Выполнено	6
		Не выполнено	
	Участие в общественных мероприятиях и мероприятиях, проводимых учреждением по направлениям деятельности работника	Выполнено	6
		Не выполнено	
	Эффективный и качественный подход к исполнению должностных обязанностей	Выполнено	10
		Не выполнено	
	Отсутствие жалоб на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных обязанностей	Отсутствие	8
		Наличие	
	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил	Отсутствие	10
		Наличие	

	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	Выполнено	10
		Не выполнено	
			<b>ИТОГО</b>
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено	20
		Не выполнено	
<b>ИТОГО</b>			<b>20</b>
Выплаты за важность выполняемых работ	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии на образовательную деятельность, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников)	Выполнено	15
		Не выполнено	0
<b>ИТОГО</b>			<b>15</b>
Выплаты за качество выполняемых работ и степень самостоятельности работника	Отсутствие выявленных нарушений, эффективное выполнение функциональных обязанностей, повышение качества труда. Оперативное осуществление работ.	Выполнено	0-15
		Не выполнено	
<b>ИТОГО</b>			<b>15</b>

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии, понижающие уровень стимулирования</b>	<b>Баллы</b>
1	Нарушение трудовой дисциплины	<b>-20</b>
2	Нарушение норм охраны труда	<b>-10</b>
3	Недобросовестное выполнение должностных обязанностей	<b>-30</b>
4	Нарушение норм служебной этики	<b>-20</b>
5	Обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса	<b>-20</b>
	<b>ИТОГО</b>	<b>-100</b>

## Приложение № 3

Директор МБОУ СОШ № 16  
г. Бирюсинск  
Богданова Г.И.



## СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 16 г. Бирюсинска  
на 2022 – 2025 года

№	Содержание мероприятия	Единица учета	Кол-во	Срок выполнения	Ответственные за выполнение мероприятия	Кол-во работников которым улучшаются условия труда	
						Всего	В т.ч. женщины
1	2	3	4	5	6	7	8
2	Проверка готовности кабинетов к учебному году	Каб.	35	август	Директор школы Богданова Г.И. Заведующая хозяйством Сви- ревич Т.В.	66	55
3	Проверка ведения журналов по ОТ	Шт.	6	октябрь	председатель СТК Бурашова Н.Г.	66	55
4	Обеспечение наличия аптечки и противопожарного инвентаря в кабинетах физики, химии, информатики	Каб.	5	сентябрь	фельдшер Никитенко С.Г. Заведующая хозяйством Сви- ревич Т.В.	5	5
6	Обеспечение наличия аптечки и противопожарного инвентаря в мастерской	Каб.	1	сентябрь	Заведующая хозяйством Сви- ревич Т.В.	1	1
7	Обеспечение кухонным оборудованием кабинета технологии	Каб.	1	август	Заведующая хозяйством Сви- ревич Т.В. Учитель технологии Козлова О.В.	1	1
8	Обеспечение наличия аптечки и противопожарного инвентаря в кабинете технологии	Каб.	1	сентябрь	Заведующая хозяйством Сви- ревич Т.В. Учитель технологии Козлова О.В.	1	1
9	Обеспечить МОП учреждения спецодеждой, спец. обувью, и другими средствами индивидуальной защиты	Чел.	33	июнь	Директор школы Богданова Г.И. Заведующая хозяйством Сви- ревич Т.В.	33	22
10	Провести проверку спортивных залов с составлением актов приемки	Каб.	2	август	Директор школы Богданова Г.И. Заведующая хозяйством Сви- ревич Т.В. Учителя физической культуры	2	2
11	Обеспечить работу электрошитовой школы, согласно нормативным документам по ОТ	Шт.	2 Перчатка	август	Директор школы Богданова Г.И. Заведующая хозяйством Сви- ревич Т.В.	1	1
12	Следить за непрерывной работой АПС	Все здания	4	В течение года	Заведующая хозяйством Сви- ревич Т.В.	1	1

От работников  
Председатель СТК  
Бурашова Н.Г.

**Перечень  
профессий и должностей работников учреждений и организаций  
образования, которым в связи с вредными условиями  
труда предоставляется дополнительный отпуск**

Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в рабочих днях)
1	2
<b>4. Общие профессии:</b> - машинист котлов	7



Муниципальное казенное  
общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа  
№ 16 г. Бирючиска

Прочито и пронумеровано

66 стр.

Директор школы

Богданова Г. И.

