

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023-2026 годы

## МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ- СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА С.МИНАЕВКИ АСИНОВСКОГО РАЙОНА ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

От работодателя:

Директор МАОУ-СОШ с. Минаевки  
Асиновского района Томской области

З.П. Маслова З.П. Маслова

М.П.

Дата подписания:  
с. Минаевка  
Асиновского района  
Томской области 26 2023 г.



От работников:

Председатель профсоюзной организации

О.А. Котова О.А. Котова

Дата подписания:  
«26» 26 2023 г.



Администрация Асиновского района  
Коллективный договор  
зарегистрирован № 59(2023)

28 июня 2023 г.

Подпись Ирина Иванова И.И.



## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – коллективный договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении – средней общеобразовательной школе с. Минаевки Асиновского района Томской области (далее МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон от 12.08.2013 № 149-ОЗ « Об образовании в Томской области»;
- Отраслевое соглашение между Департаментом общего образования Томской области и областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы от 29.10.2021 № 25.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области Масловой Зинаиды Петровны (далее – работодатель);
- работники МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области в лице председателя профсоюзной организации Котовой Ольги Александровны.

Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, подготовки, дополнительного профессионального образования, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенными Сторонами.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников в течение 30 календарных дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области, реорганизации в форме преобразования, а

также расторжения трудового договора с директором МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.9. При ликвидации МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.13. Локальные нормативные акты МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с профсоюзной организацией.

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

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

1.16. Коллективный договор вступает в **силу с** момента его подписания **и действует по 31 марта 2026 года включительно.**

## **II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора**

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с коллективным договором, уставом МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

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

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

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

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

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

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

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

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

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

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

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

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области, сокращением численности или штата работников, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

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

2.2.11. С учетом профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам подготовки и дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников,

перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области.

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

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

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

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

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области, его реорганизацией, участием профсоюзной организации.

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

2.3. Профсоюзная организация обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### **III. Рабочее время и время отдыха**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области определяется коллективным договором, правилами трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с профсоюзной организацией.

3.2. Для директора, заместителей директора, завхоза, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для работников и директора МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области, расположенной в сельской местности, женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.4. Для педагогических работников МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 18 часов и не более 36 часов в неделю.

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

3.5. В МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области по согласованию с профсоюзной организацией.

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

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзной организацией при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области, осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращение количества классов или групп продленного дня), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8. При установлении учителям, для которых МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в пункте 3.7 настоящего раздела.

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

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

3.10. В дни работы к дежурству по МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и других оздоровительных образовательных учреждениях, находящихся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

**3.12. Режим рабочего времени устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.**

Режим рабочего времени устанавливается для работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенности их труда правилами внутреннего трудового распорядка,

трудовыми договорами и дополнительными соглашениями при изменении условий труда или учебной нагрузки.

3.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

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

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

3.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом директора МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области по согласованию с профсоюзной организацией.

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

3.15. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, работники других категорий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.16. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 3 календарных дня.

Право на дополнительный оплачиваемый отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Оплата дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Перечень профессий (должностей) с ненормированным рабочим днем: директор и заместитель директора.

**Работодатель обязан согласовывать с профсоюзной организацией перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.**

3.17. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК РФ.

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

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

3.18. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению

работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой и соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

**3.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области.**

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

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

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной

работы в МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

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

3.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзной организацией не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

3.23. Работодатель обязуется предоставлять работникам по их письменному заявлению дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников – 3 календарных дня;
- при регистрации брака работника или его детей – 2 календарных дня;
- матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка – учащегося младших классов (1 - 4-й класс) – 1 календарный день в День знаний (1 сентября);
- для сельскохозяйственных работ (покос, уборка картофеля) – 1 календарный день (с мая по октябрь);
- в других случаях по договоренности между работником и работодателем.

Председателю профсоюзной организации за общественную работу предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск -3календарных дня.

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

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

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – три календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – два календарных дня;
- тяжелое заболевание близкого родственника – три календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет -до 14 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - до 14 календарных дней.

3.27. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации (подп. 4 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

3.28. Профсоюзная организация обязуется:

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

3.28.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных

актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.28.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### **IV. Оплата и нормирование труда**

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

Днями выплаты заработной платы являются: 25 число месяца – за первую половину текущего месяца и 10 число следующего месяца за вторую половину месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация, размер которой определяется в соответствии с действующим законодательством.

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.8. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области не позднее трех месяцев после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования,

выплачивается ежемесячно пособие 1300 руб. молодой специалист и степендия Губернатора в размере 4 000 руб..

4.9. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в том числе медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), выплачивается ежемесячная надбавка (доплата).

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах в вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.11. Сэкономленные средства фонда оплаты труда направляются на премирование и оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях)

МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области.

4.12. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.13. Штат формируется с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (ст. 151 ТК РФ).

4.14. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

## **V. Социальные гарантии и льготы**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20–22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

5.2.2. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере 10 000 рублей за счет средств работодателя.

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

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и директору МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

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

## **VI. Охрана труда и здоровья**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских

осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и

иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

### 6.3. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования,

а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

## **VII. Положение о сохранении занятости работников старшего возраста**

7.1. Положение о сохранении занятости работников старшего возраста разработано с целью обеспечения соблюдения предусмотренного трудовым законодательством запрета на ограничение трудовых прав и свобод граждан в зависимости от возраста, а также реализации мер, направленных на сохранение и развитие занятости граждан старшего возраста.

7.2. Наличие у гражданина предпенсионного и пенсионного возраста не может служить причиной для установления ограничений при приеме на работу и других ограничений в сфере труда. Отказать гражданину предпенсионного и пенсионного возраста в заключение трудового договора можно только по деловым качествам. Предельный возраст для заключения трудового договора не устанавливается.

7.3. Работник предпенсионного и пенсионного возраста имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (статья 60 ТК РФ).

7.4. Работники предпенсионного и пенсионного возраста, являющиеся совместителями, имеют право на те же гарантии и компенсации, что и обычные работники.

7.5. Не допускается принудительное заключение срочного трудового договора с работниками предпенсионного и пенсионного возраста.

7.6. Не устанавливаются специальные требования к условиям труда и режиму работы работников предпенсионного и пенсионного возраста.

7.7. Если работник предпенсионного возраста и пенсионного возраста имеет статус гражданина пострадавшим в результате аварии на Чернобыльской АЭС (пункт 5 статьи 14 Закона РФ от 15 мая 1991 года № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»), то он имеет право на использование отпуска в количестве 14 календарных дней в удобное для них время.

7.8. Работнику пенсионного возраста по его письменному заявлению по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (статья 128 ТК РФ), продолжительностью до 14 календарных дней в году.

7.9. При необходимости работник предпенсионного возраста может быть направлен на подготовку или дополнительное профессиональное образование.

7.10. В целях развития профессиональных навыков (компетенции) работников предпенсионного возраста работодателю следует обратиться в органы занятости населения для заключения соглашения об организации соответствующего обучения своих работников. Расходы на обучение работников предпенсионного возраста будут компенсироваться работодателю из средств, предусмотренных на реализацию региональной программы в федеральном бюджете и бюджетах субъектов Российской Федерации, в соответствии с заключенным соглашением (договором). Компенсация расходов будет осуществляться при соблюдении двух обязательных условий:

- обучение проведено полностью;
- прошедшие обучение работники сохраняют занятость в отчетном году (за исключением случая, когда работник увольняется по собственному желанию).

Факт сохраняющейся занятости таких работников будет отслеживаться органами службы занятости.

Для прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования предпенсионер должен иметь среднее профессиональное или высшее образование. Если его нет, обучиться можно только рабочей профессии.

7.11. Работники предпенсионного и пенсионного возраста, обладающие опытом работы и высокой квалификацией, могут быть назначены наставниками молодых специалистов.

7.12. Увольнение по инициативе работодателя лиц предпенсионного и пенсионного возраста допускается только в случаях и по основаниям, установленным законом (статьи 77, 81 ТК РФ).

7.13. Работник предпенсионного и пенсионного возраста имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в любое время, без каких-либо оснований (статья 80 ТК РФ).

## **VIII. Пожарная безопасность**

8.1. Работодатель имеет право:

8.1.1. Создавать, реорганизовывать и ликвидировать в установленном порядке подразделения пожарной охраны, которые они содержат за счет собственных средств;

8.1.2. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

8.1.3. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших на предприятиях;

8.1.4. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

8.1.5. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

8.2. Работодатель обязан:

8.2.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

8.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

8.2.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

8.2.4. Включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;

8.2.5. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

8.2.6. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

8.2.7. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории Администрации необходимые силы и средства;

8.2.8. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты Администрации;

8.2.9. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в Администрации, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;

8.2.10. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

8.2.11. Содействовать деятельности добровольных пожарных;

8.2.12. Обеспечивать создание и содержание подразделений пожарной охраны на объектах исходя из требований, установленных статьей 97 Федерального закона от 22 июля 2008 года № 123-ФЗ "Технический регламент о требованиях пожарной безопасности".

Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы



работников, являющихся членами профсоюзной организации, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзной организации, уполномочил профсоюзную организацию представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, Законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области, учитывать мнение профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и коллективным договором.

9.3.2. Соблюдать права профсоюзной организации, установленные законодательством и коллективным договором (гл. 58 ТК РФ).

9.3.3. Не препятствовать представителям профсоюзной организации в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюзной организации, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.3.4. Безвозмездно предоставлять профсоюзной организации помещения как для его постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.3.5. Предоставлять профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

9.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники,

необходимой для деятельности профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профсоюзной организации.

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

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

9.3.9. Привлекать представителей профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.4. Взаимодействие работодателя с профсоюзной организацией осуществляется посредством:

– учета мотивированного мнения профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

– согласования (письменного) при принятии решений директором МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5 коллективного договора, с профсоюзной организацией после проведения взаимных консультаций.

9.5. С учетом мнения профсоюзной организации производится:

– установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области (ст. 144 ТК РФ);

– принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

– составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

– установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмене (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области (ст. 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ч. 6 ст. 45 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников.

9.6. С учетом мотивированного мнения профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюзной организации, последующим основаниям:

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

9.7. По согласованию с профсоюзной организацией производится:

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

9.8. С предварительного согласия профсоюзной организации производится:  
– применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников,

являющихся членами профсоюзной организации (ст. 192, 193 ТК РФ);

– временный перевод работников, являющихся членами профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ;

– увольнение по инициативе работодателя члена профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

9.9. С предварительного согласия профсоюзной организации производится увольнение председателя (заместителя председателя) первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374, 376 ТК РФ):

– сокращение численности или штата работников МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

9.10. Члены профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзной организацией, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

9.11. На время осуществления полномочий работником МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области, избранным на выборную должность в профсоюзную организацию с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

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

9.13. Члены профсоюзной организации включаются в состав комиссий МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области по аттестации педагогических работников, специальной оценкерабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **Х. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации**

10. Профсоюзная организация обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

10.3. Осуществлять контроль за охраной труда в МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области.

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

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора**

11. Стороны договорились:

- 11.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
- 11.2. Работодатель в течение семи календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в Администрацию Асиновского района для уведомительной регистрации.
- 11.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области.
- 11.4. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

## **Приложения к коллективному договору**

1. Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области;
2. Приложение № 2. Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы с.Минаевки Асиновского района Томской области;

3. Приложение № 3. Положение о компенсационных выплатах работникам МАОУ – СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области;
4. Приложение № 4. Положение окритериях оценки эффективности деятельности педагогических работников и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области;
5. Приложение № 5. Положение о премировании и оказании материальной помощи работникам МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области;
6. Приложение № 6. Соглашение по охране труда;
7. Приложение № 7. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами.
8. Приложение № 8. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для повышения минимального размера оплаты труда.

Приложение 1 к коллективному  
договору МАОУ-СОШ с. Минаевки  
Асиновского района Томской области

## **ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области**

### **1. Общие положения**

Правила внутреннего трудового распорядка призваны четко регламентировать организацию всего трудового коллектива, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для работающих.

**1.1.**Каждый работник МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области (далее – школа) несет ответственность за качество образования и его соответствие государственным образовательным стандартам, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

**1.2.**Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией школы в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию, или с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации.

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

Прием на работу и увольнение работников школы осуществляет директор школы.

Работник реализует свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Договор заключается в 2 экземплярах. Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя.

Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В том случае, когда педагогические работники принимаются на работу по контракту, контракт заключается на срок не менее двух лет. Решение о продлении контракта или его расторжении принимается директором школы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и доводится до сведения работника не позднее июня текущего года.

На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.

К педагогической деятельности в школе не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и составов преступлений устанавливаются законом.

При приеме на работу поступающий на работу предъявляет следующие документы:

- Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- ИНН;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета для военнообязанных, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие (имевшие) судимость, подвергавшиеся (подвергавшиеся) уголовному преследованию;
- иные документы – согласно требованиям действующего законодательства РФ.

Запрещается требовать от лиц при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить паспорт и документ об образовании, вместо трудовой книжки предъявляют справку с места основной работы с указанием должности, графика работы, квалификационной категории.

Работники – совместители предъявляют документ об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенную копию.

При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана ознакомить его со следующими документами:

- Уставом школы;
- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка для работников МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области;
- Должностной инструкцией;
- Приказами по охране труда и пожарной безопасности.

Администрация проводит первичный инструктаж по охране труда с записью в "Журнале первичного инструктажа по охране труда и технике безопасности".

На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографий, копий документов об образовании, квалификации, дополнительного профессионального образования, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Кроме того, на каждого работника ведется личная карточка.

Личное дело и личная карточка хранятся в школе.

Перевод работников на другую работу производится только с их согласия, кроме случаев, когда трудовое законодательство допускает временный перевод без согласия работника.

Перевод работника без его согласия допускается в случаях, указанных в ст.72.2 ТК РФ.

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

В связи с изменениями в организации работы школы и организации труда в школе (изменение количества классов, учебного плана, режима работы школы, введения новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размеры оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессий, а также изменение других определенных сторонами условий трудового договора.

Работник должен быть поставлен в известность об изменениях определенных сторонами условий трудового договора не позднее, чем за два месяца. Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по п. 7 ст. 77 ТК РФ.

Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив письменно администрацию школы за две недели. Прекращение трудового договора оформляется приказом школы.

В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

Днем увольнения считается последний день работы.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

### **3. Обязанности работников**

Работники школы обязаны:

а) работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава школы и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: вовремя

приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

б) повышать свою профессиональную квалификацию;

в) быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту и общественных местах;

г) полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциям; обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации;

д) беречь общественную собственность, бережно использовать материалы, тепло и воду, воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;

е) ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, флюорографию, сдавать анализы, установленные законом;

ж) быть всегда внимательными к детям, вежливыми с родителями учащихся и членами коллектива;

з) систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию.

Содержать рабочее место, мебель оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы.

Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

Своевременно заполнять и вести установленную документацию.

Приходить на работу за 15 минут до начала своих уроков по расписанию.

Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

#### Учитель обязан:

Со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени.

Иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы.

Независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся, в соответствии со своими должностными обязанностями.

К началу учебного года иметь рабочие программы по преподаваемым предметам, разработанные и утвержденные в соответствии с Положением «О рабочих программах МАОУ-СОШ с. Минаевки».

Выполнять распоряжения учебной части точно и в срок.

Выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при не согласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.

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.

Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а так же проводит периодически, но не менее четырех раз за учебный год, классные родительские собрания;

Классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках учащихся.

Педагогическим и другим работникам запрещается:

- Изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов



(перемен) между ними;

- удалять учащегося с уроков;
- курить в помещениях школы.

Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия учителя и разрешения директора школы. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям.

Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

#### Воспитатель обязан:

Развивать у воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни.

Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребенка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, отвечать за обучение и воспитание детей.

Незамедлительно сообщать администрации обо всех случаях травматизма.

Проявлять заботу о воспитанниках детского сада, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семье.

Соблюдать этические нормы при общении с родителями (законными представителями) воспитанников.

Администрация школы организует учет явки на работу и уход с нее всех своих работников.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

В помещениях школы запрещается:

- Нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- Громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

## **4. Основные права работников образования**

Основные права работников образования определены:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (ст.46-52);

#### Педагогические работники имеют право:

Участвовать в управлении школы;

Обсуждать коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка;

быть избранным в Совет школы;

Работать и принимать решения на заседаниях педагогического совета;

принимать решения на общем собрании коллектива школы.

Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

Проходить аттестацию на добровольной основе на любую квалификационную категорию раз в пять лет или в обязательном порядке проходить аттестацию на соответствие раз в пять лет.

Работать по сокращенной 36-часовой рабочей неделе; не реже одного раза в 10 лет непрерывной педагогической работе использовать длительный, до одного года, отпуск с сохранением непрерывного стажа работы, должности и учебной нагрузки; пользоваться ежегодным отпуском в размере 56 календарных дней (педагогические работники Школы) и 42 календарных дня (воспитатели детского сада).

Повышать свою педагогическую квалификацию не реже одного раза в три года.

В соответствии с квалификационным списком проходить переподготовку по

преподаваемым предметам.

Подвергнуться дисциплинарному расследованию нарушений норм профессионального поведения или Устава школы только по жалобе, данной в письменной форме, копия которой должна быть передана педагогическому работнику.

Получать социальные гарантии и льготы, установленные законодательством Российской Федерации, Учредителем, а также коллективным договором школы.

Педагогические работники готовят документы по пяти основным пунктам (Приказ Минпросвещения России от 21.07.2022 №582 "Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ"):

- Рабочая программа учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля;
- Журнал учета успеваемости;
- Журнал внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность);
- План воспитательной работы (для работников, осуществляющих функции классного руководителя);
- Характеристика на обучающегося (по запросу).

## 5. Обязанности администрации

Администрация школы обязана:

Организовать труд педагогов и других работников школ так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следующий учебный год.

Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов.

Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников.

Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты. Выдавать заработную плату не реже чем каждые полмесяца. **Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца, 10 число следующего месяца.**

Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплинами.

Соблюдать трудовое законодательство, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам.

Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарии и гигиене.

Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся.

Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и учащихся.

Своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиками, утвержденными ежегодно не позднее чем за две недели до наступления календарного года, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или оплатой труда, предоставить день отдыха за дежурство во вне рабочее время.

Организовать горячее питание для учащихся и работников школы.

## 6. Основные права администрации

### Директор школы имеет право:

Заключать, расторгать и изменять трудовые договоры (контракты) в соответствии с ТК РФ.

Поощрять работников за добросовестный труд.

Требовать соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.

Представлять школу во всех инстанциях.

Распоряжаться имуществом и материальными ценностями.

Устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы.

Устанавливать размер заработной платы трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, штатным расписанием и тарификацией в соответствии с действующим Положением об оплате труда МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области. **СОТ.** Разрабатывать и утверждать с учетом мнения профсоюзной организации "Положение о надбавках, доплатах и премиях".

Утверждать учебный план, расписание учебных занятий и графиков работы.

Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками школы. Перечень локальных актов, издаваемых с учетом мнения профсоюзной организации, утвержден коллективным договором.

Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков с учетом мнения профсоюзной организации или трудового коллектива.

Совместно со своими заместителями по учебно-воспитательной работе осуществлять контроль за деятельностью учителей, в том числе путем посещения и разбора уроков и всех других видов учебных и воспитательных мероприятий.

Назначать классных руководителей, председателей методических объединений, секретаря педагогического совета.

## 7. Рабочее время и его использование

Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них уставом школы и правилами внутреннего трудового распорядка.

Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает директор школы с учетом мнения трудового коллектива до ухода работника в отпуск. При этом необходимо учитывать:

-объем учебной нагрузки устанавливается исходя из принципов преемственности с учетом квалификации учителей;

- объем учебной нагрузки меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника;

-объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, уменьшение его возможно только при сокращении числа обучающихся и классов-комплектов.

В детском саду воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, и присмотр и уход за воспитанниками, устанавливается норма часов педагогической нагрузки 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Учителя (воспитатели) обязаны явиться на работу за 15 минут до начала своего урока (смены), после 2 звонка начинать свой урок, в перемену готовить всё необходимое к следующему уроку и по окончании последнего урока провожать учащихся класса в раздевалку.

Продолжительность уроков, перемен, сменность определяется приказом школы.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующий нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Работа в праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников школы (учителей, воспитателей и др.) к дежурству в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу директора школы и письменного согласия работника.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ.

Время каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они привлекаются администрацией школы к педагогической и организационной работе.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал школы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учетом необходимости обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам школы, как правило, предоставляются в период летних каникул.

Предоставление отпуска директору школы оформляется распоряжением Главы Асиновского района, другим работникам — приказом школы.

Расписание занятий составляется администрацией, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

Педагогическим работникам там, где это возможно, предоставляется один дополнительный выходной день в неделю для методической работы и дополнительной профессиональной подготовки.

Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного педагога. График дежурства составляется на месяц и утверждается директором школы.

Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутри школьных методических объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания - полутора часов, собрания школьников - одного часа, занятия курсов, секций от 45 минут до полутора часов.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. 312.9 ТК РФ, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Работодатель с учетом мнения профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой ст. 312.9 ТК РФ, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;
- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);
- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 ТК РФ, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, который должен быть объявлен работникам под роспись.

## **8. Поощрения за успехи в работе**

За образцовое выполнение должностных обязанностей, новаторство в труде и другие

достижения в работе применяются следующие поощрения:

- Объявление благодарности
- Выдача премии
- Награждение ценным подарком
- Награждение почетной грамотой
- За особые заслуги работники школы представляются в вышестоящие органы для награждения правительственными наградами, установленными для работников образования, и присвоения почетных званий.

Поощрения применяются администрацией школы.

Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о награждениях вносится в трудовую книжку работника.

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

Нарушение трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом), уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного и общественного воздействия, а также применение мер, предусмотренных действующим законодательством.

За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания:

-замечание, выговор, увольнение.

Увольнение в качестве взыскания может быть применено за систематическое не исполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом), уставом школы и правилами внутреннего трудового распорядка. За прогул - то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня администрация школы применяет дисциплинарное взыскание, предусмотренное выше. В соответствии с действующим трудовым законодательством педагогический работник может быть уволен за совершение аморального поступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

Дисциплинарное взыскание применяется директором, а также соответствующими должностными лицами органов образования в пределах предоставленных им прав. Администрация имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

Дисциплинарные взыскания на директора накладываются органом управления образованием, который имеет право его назначать и увольнять.

До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины администрация должна потребовать объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное расследование нарушений норм профессионального поведения или Устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы вручается работнику.

За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Дисциплинарное взыскание применяется администрацией не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объясняется работнику под роспись в трехдневный срок.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся

дисциплинарному взысканию. Директор по своей инициативе или ходатайству самого работника может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил себя как хороший, добросовестный работник. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные выше, не применяются.

Трудовой коллектив имеет право на выражение недоверия любому члену администрации и ходатайство в выше стоящих органах о его замене.

Правила внутреннего трудового распорядка сообщаются каждому работнику под роспись.

## **10. Заключительная часть**

Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с действующим законодательством, ТК РФ.

Правила рассматриваются и принимаются на заседании Педагогического совета и могут дополняться, видоизменяться в связи с изменением законодательных актов.

Данные Правила являются приложением к коллективному договору.

### **Приложение 2к коллективному договору МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области**

#### **Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения - средней общеобразовательной школы с. Минаевки Асиновского района Томской области**

### **1. Общие положения**

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения – средней общеобразовательной школы с. Минаевки Асиновского района Томской области (далее - Положение) определяет систему оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы

с. Минаевки Асиновского района Томской области (далее - МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области), находящейся в ведении Управления образования администрации Асиновского района Томской области (далее - Управление образования), устанавливая:

- размеры должностных окладов;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- особенности установления (изменения) объёма учебной нагрузки и порядка исчисления заработной платы педагогическим работникам;
- условия выплаты материальной помощи.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом Томской области от 12 августа 2013 года №149-ОЗ «Об образовании в Томской области»;

- Законом Томской области от 29 декабря 2005 года №234-ОЗ «Об оплате труда, а также регулировании отдельных правоотношений в сфере труда работников областных государственных учреждений, работников государственных органов Томской области, не являющихся государственными гражданскими служащими Томской области, а также работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Томской области»;
- Законом Томской области «О библиотечном деле и обязательном экземпляре документов в Томской области», принятым решением Государственной Думы Томской области от 09.10.1997 №573:
- Приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 №579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»;
- Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008г. №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
- Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников».
- Постановлением Правительства РФ от 13.05.1992 №309 «О повышении районных коэффициентов в отдельных районах и городах Томской области»
- Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 15.05.1990г. №193/7-69 «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых ставок и должностных окладов работников учреждений и организаций народного образования»;
- Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;
- Постановлением Администрации Томской области от 31.03.2008 года № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений»;
- Постановлением Администрации Томской области от 14.05.2008г №94а «Об утверждении Порядка формирования системы оплаты труда и стимулирования работников общеобразовательных учреждений, участвующих во внедрении комплексного проекта модернизации образования в Томской области»;
- Постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 №137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 №80а»;
- Постановлением Губернатора Томской области от 26.02.2006 №20 «О надбавках педагогическим работникам, имеющим почетные звания, а также ежемесячных выплатах (доплатах) педагогическим работникам, достигшим возраста 60 и 55 лет (соответственно мужчины и женщины), пенсионерам из числа педагогических работников, проживающим на территории



Томской области, прекратившим трудовой договор с областной государственной образовательной организацией или муниципальной образовательной организацией в Томской области и имеющим почетные звания" (вместе с "Порядком начисления и выплаты ежемесячных надбавок педагогическим работникам, имеющим почетные звания, а также ежемесячных выплат (доплат) педагогическим работникам, достигшим возраста 60 и 55 лет (соответственно мужчины и женщины), пенсионерам из числа педагогических работников, проживающим на территории Томской области, прекратившим трудовой договор с областной государственной образовательной организацией или муниципальной образовательной организацией в Томской области и имеющим почетные звания»);

- Постановлением Администрации Томской области от 26.12.2018 № 496а «О внесении изменений в отдельные постановления Администрации Томской области»;

- Постановлением Администрации Томской области от 16.01.2019 №9а «О внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 26.06.2017 №238А»;

- Постановлением администрации Асиновского района от 16.02.2018 №193 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников, муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении Управления образования администрации Асиновского района Томской области»;

- Постановлением администрации Асиновского района от 19.07.2022 №931-ПС/22 «Об увеличении фонда оплаты труда работников и внесении изменений в нормативные правовые акты администрации Асиновского района по вопросам оплаты труда»;

- Приказом Управления образования администрации Асиновского района от 07.09.2015 № 208 «Об утверждении Положения о критериях оценки эффективности деятельности учителя»;

- Приказом Управления образования администрации Асиновского района от 19.04.2019 №84 «О внесении изменений в Положение о критериях оценки эффективности деятельности учителя».

- Постановлением администрации Асиновского района от 26.01.2023 года №060-ПС/23 «О внесении изменений в нормативные правовые акты администрации Асиновского района по вопросам оплаты труда».

Иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами администрации Асиновского района, регулирующими вопросы оплаты труда и локальными актами МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области.

1.3. Оплата труда директора, заместителей директора МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области, осуществляется в соответствии с постановлением администрации Асиновского района №449 от 05.03.2015 года «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных автономных, казённых и бюджетных учреждений Асиновского района» и распоряжением администрации Асиновского района № 223 от 31.03.2015 года «Об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций Асиновского района, подведомственных Управлению образования администрации Асиновского района Томской области, Постановлением Администрации Томской области от 28.12.2017 №479а «Об увеличении фонда оплаты труда работников, на которых не распространяется действие указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597, от 01.06.2012 № 761, и от 28.12.2012 №1688», Постановлением администрации Асиновского района от 30.10.2019 №1675 «О внесении изменений в нормативные правовые акты администрации муниципального образования Асиновского района по вопросам оплаты труда», Постановлением администрации Асиновского района от 19.07.2022 №931-ПС/22 «Об увеличении фонда оплаты труда работников и внесении изменений в нормативные правовые акты администрации Асиновского района по вопросам оплаты труда». Постановлением администрации Асиновского района от 26.01.2023 года №060-ПС/23 «О внесении изменений в нормативные правовые акты администрации Асиновского района по вопросам оплаты труда».

1.4. Условия оплаты труда работника, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а так же на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производит отдельно по каждой из должностей.

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

1.7. При утверждении Правительством Российской Федерации, базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников (далее - ПКГ), оклады (должностные оклады) работников, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

1.8. Обеспечение расходов на выплату заработной платы, осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в плане финансово – хозяйственной деятельности организации на соответствующий финансовый год и средств, полученных от приносящей доход деятельности и иной приносящей доход деятельности организации, находящейся в ведении Управления образования.

1.9. При установлении отдельным работникам размеров составных частей заработной платы необходимо руководствоваться Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Государственных гарантий по оплате труда;
- Рекомендаций Российской трех сторонней комиссии по регулированию социально-Трудовых отношений;
- Мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

1.11. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

1.12. С учетом условий труда, работникам устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего положения и доплаты и надбавки стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4.

## **2. Должностные оклады**

2.1. Должностной оклад директора МАОУ- СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области устанавливается постановлением администрации Асиновского района №449 от 05.03.2015 года «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных автономных, казённых и бюджетных учреждений Асиновского района».

2.2. Должностной оклад заместителей директора по ВР МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области устанавливаются в размере на 30 % ниже размера должностного оклада директора МАОУ- СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области.

2.3. Должностной оклад заместителей директора по УВР МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области устанавливаются в размере на 20 % ниже размера должностного оклада директора МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области

2.4. Работникам МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области, занимающим должности, относящиеся к ПКГ должностей работников образования (приложение 2 к Положению), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп должностей работников образования», устанавливаются должностные оклады в следующих размерах:

Должности, относящиеся к:	Размер должностного оклада /рублей/
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (секретарь учебной части)	7668
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень (младший воспитатель)	9265
ПКГ должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень (музыкальный руководитель)	12941
2 квалификационный уровень (педагог доп. образования)	13096
3 квалификационный уровень (воспитатель)	13766
4 квалификационный уровень (учитель, руководитель физ. воспитания)	14091

2.2. Работникам MAOY-COIII с.Минаевки Асиновского района Томской области, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам должностей руководителей, специалистов и служащих (приложение 3 к Положению), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливаются должностные оклады в следующих размерах:

	Должности	Размер должностного оклада /в рублях/
	2	3
1)	Должности профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	7525
2)	Должности профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" ( завхоз)	10855
3)	Должности профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	12449
4)	Должности профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	13604

Должности, относящиеся к:	Размер должностного оклада (рублей)
Директор	17585
Заместитель директора по УВР - 20% от оклада руководителя	14068
Заместитель директора по ВР-30% от оклада руководителя	12349
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	14091

2.3. Оклады по общеотраслевым профессиям рабочих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», устанавливаются в следующих размерах, исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС):

	Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Размер оклада /в рублях/
1	2	3
1)	1 разряд (гардеробщик, уборщик служебных помещений, уборщик территории)	7177
2)	2 разряд (рабочий, сторож, кухонный работник, прачка, кастелянша)	7407
3)	3 разряд (повар)	7407
4)	4 разряд (водитель, кочегар)	10215

2.4. Размеры должностных окладов библиотекаря МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления культуры, спорта и молодежи администрации Асиновского района

Должности, относящиеся к:	Размер должностного оклада(рублей)
Библиотекарь	10708

### 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 3) доплата за расширение зон обслуживания;
- 4) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) доплата за работу в ночное время;
- 6) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- 7) повышенная оплата сверхурочной работы;
- 8) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно ст. 147 ТК РФ предусматривается выплата в размере 4% оклада (должностного оклада) работника в зависимости от класса (подкласса) условий труда по результатам специальной оценки условий труда, если иной размер указанной выплаты не должен быть установлен трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определённой трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. - **до 50% от оклада** (по приказу директора).

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

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

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

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

3.5. В соответствии со статьей 154 ТК РФ, постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

В МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере **не ниже 35%** часовой ставки (оклада (должностного оклада)).

3.6. Дополнительно к компенсационным выплатам, указанным в пункте 3.1 настоящего Положения, работникам устанавливается компенсационная выплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности.

**Перечень должностей работников, которым устанавливается компенсационная выплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности:**

1. Учитель.
2. Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности).
3. Музыкальный руководитель.
4. Воспитатель (включая старшего).
5. Педагог дополнительного образования.
6. Инструктор по физической культуре.
7. Библиотекарь.
8. Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

3.7. размер компенсационной выплаты, указанной в пункте 3.6 настоящего Положения, за один час работы устанавливается в пределах диапазонов, установленных Приложением 1 к настоящему Положению.

**Размеры компенсационных выплат за один час работы в образовательной организации, расположенной в сельской местности:**

	<b>Норма часов в неделю</b>
<b>Учитель</b>	<b>18 часов</b>
среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	<b>30,15</b>
высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	<b>33,15</b>
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	<b>36,39</b>
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от свыше 10 лет	<b>39,96</b>
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	<b>43,74</b>
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет	<b>47,28</b>
<b>I квалификационная категория</b>	<b>51,07</b>
<b>высшая квалификационная категория</b>	<b>54,86</b>
	<b>59,21</b>

	<b>Норма часов в неделю</b>
педагог-психолог, социальный педагог, старший вожатый, преподаватель основ безопасности жизнедеятельности, педагог дополнительного образования	<b>36 часов</b>
среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	<b>15,08</b>
высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или среднее профессиональное образование и стаж работы от 2 до 5 лет	<b>16,58</b>
высшее профессиональное образование и стаж от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж от 5 до 10 лет	<b>18,19</b>
высшее профессиональное образование и стаж от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж свыше 10 лет	<b>19,98</b>
высшее профессиональное образование и стаж от 10 до 20 лет	<b>21,87</b>
<b>I квалификационная категория</b>	<b>25,53</b>
<b>высшая квалификационная категория</b>	<b>27,43</b>
	<b>29,60</b>

	<b>Норма часов</b>

	<b>в неделю</b>
Библиотекарь, руководитель структурного подразделения ГДО	<b>40 часов</b>
среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	<b>13,57</b>
высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или среднее профессиональное образование и стаж работы от 2 до 5 лет	<b>14,92</b>
высшее профессиональное образование и стаж от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж от 5 до 10 лет	<b>16,38</b>
высшее профессиональное образование и стаж от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж свыше 10 лет	<b>17,98</b>
высшее профессиональное образование и стаж от 10 до 20 лет	<b>19,68</b>
<b>I квалификационная категория</b>	<b>22,98</b>
<b>высшая квалификационная категория</b>	<b>24,69</b>
	<b>26,64</b>

3.8. Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц компенсационной выплаты, указанной в пункте 3.6 настоящего Положения, определяется путем умножения размера компенсационной выплаты за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

3.9. Оклад (должностной оклад) и компенсационная выплата, указанная в пункте 3.1 настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

3.10. Компенсационная выплата, указанная в пункте 3.1 настоящего Положения, не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

#### **4. Стимулирующие выплаты**

4.1. Рабочим могут устанавливаться надбавки стимулирующего характера:

- надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ;
- персональная надбавка стимулирующего характера.

4.1.1. Рабочему, выполняющему работы, тарифицированные согласно ЕТКС не ниже 6 разряда, устанавливается надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ в случае особой сложности, важности, интенсивности порученных ему работ, особой степени самостоятельности и ответственности, которая должна быть проявлена при их выполнении.

Локальным нормативным актом, принимаемым МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области с учётом мнения профсоюзной организации, утверждается перечень указанных работ, а также суммы надбавки, соответствующие отдельным видам этих работ, с соблюдением условия, что сумма надбавки, назначаемой рабочему, не может превышать 1349 рублей.

Надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ устанавливается на срок выполнения рабочим указанных работ, но не более чем до окончания соответствующего календарного года.

4.1.2. Персональная надбавка стимулирующего характера может устанавливаться рабочему с учётом уровня его профессиональной подготовленности либо стажа работы в МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области.

Локальным нормативным актом, принимаемым МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области с учётом мнения профсоюзной организации, осуществляется

конкретизация указанных оснований назначения персональной надбавки стимулирующего характера применительно к определенным её суммам с соблюдением условия, что сумма указанной надбавки, назначаемой работнику, не может превышать 4000 рублей.

<b>За напряжённость, интенсивность, выполнение дополнительных работ, увеличение объёма работ</b>	<b>Сумма</b>	<b>Р.к</b>	<b>Всего</b>
<b>Завхоз</b> (за ведение отчетно-учётной документации по столовой, работу в ГИС «Меркурий.ХС»)	3000	900	3900
Водитель (за выполнение дополнительных работ, расширение должностных обязанностей, за обеспечение безопасной перевозки, исправного технического состояния автобуса)	3000	900	3900
Заместителю директора по учебно-воспитательной работе	3126	937,8	4063,8
Заместителю директора по воспитательной работе	1563	468,9	2031,9

Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года на основании приказа директора МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области по согласованию с профсоюзной организацией в пределах фонда оплаты труда.

4.2. Кроме персональной надбавки, указанной в пункте 4.1.2, работникам, выполняющим работы по общепрофессиональной профессии рабочего, тарифицированным согласно ЕТКС по 9 разряду и выше, устанавливается без ограничения срока действия персональная надбавка стимулирующего характера в размере, определяемом путем вычитания 2000 рублей из тарифной ставки рабочего по Единой тарифной сетке при условии, что работник обязан был выполнять указанную трудовую функцию в МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области, находящейся в ведении Управления образования по состоянию на 01.09.2009.

4.3. Библиотекарю МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области устанавливается ежемесячная надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке в соответствии с Законом Томской области «О библиотечном деле и обязательном экземпляре документов в Томской области», принятым решением Государственной Думы Томской области от 09.10.1997 № 573:

- от 5 до 10 лет включительно - 695 рублей;
- свыше 10 лет до 15 лет включительно - 940 рублей;
- свыше 15 лет до 20 лет включительно - 1080 рублей;
- свыше 20 лет до 25 лет включительно - 1355 рублей;
- свыше 25 лет - 1560 рублей.

4.4. Работникам устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу, предусмотренные Законом Томской области от 12 августа 2013 года № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области» при наличии соответствующих оснований.

4.4.1. Работникам устанавливаются следующие ежемесячные надбавки:

- 1) за работу в МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области, осуществляющую образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья;
- 2) учителям за обучение на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области на основании заключения клинико-экспертной комиссии (КЭК) лечебно-профилактического учреждения (больницы, поликлиники, диспансера):

**Размеры стимулирующих выплат работникам за один час работы  
по установленной норме часов в неделю**



### Индивидуальное обучение на дому

	<b>Норма часов в неделю</b>
Учитель	<b>18 часов</b>
среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	<b>24,12</b>
высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	<b>26,52</b>
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	<b>29,11</b>
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от свыше 10 лет	<b>31,97</b>
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 5 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения)	<b>34,99</b>
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 10 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения)	<b>37,82</b>
<b>I квалификационная категория</b>	<b>40,86</b>
<b>высшая квалификационная категория</b>	<b>43,89</b>
	<b>47,37</b>

- 3) учителям и другим педагогическим работникам за обучение в медицинских организациях детей, нуждающихся в длительном лечении;
- 4) педагогическим работникам МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области за работу в классах с углубленным изучением отдельных учебных предметов, профильным обучением.

4.4.2. Перечень должностей работников, которым устанавливаются ежемесячные надбавки, предусмотренные подпунктом 1 пункта 4.4.1 настоящего Положения, определяется приказом Департамента общего образования Томской области от 25.12.2015 № 21 «Об утверждении Перечня должностей работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, которым устанавливаются ежемесячные надбавки».

4.5.3. Размеры ежемесячных надбавок, указанных в пункте 4.4.1 настоящего Положения, за один час работы устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзной организации работников, или коллективным договором в пределах диапазонов, установленных приложением № 1 к настоящему Положению.

4.5.4. Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц выплаты, указанной в пункте 4.4.1 настоящего Положения, определяется путем умножения размера ежемесячной надбавки за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

4.6. Педагогическим работникам устанавливаются стимулирующие надбавки:

4.6.1. Ежемесячное вознаграждение в размере 1000 рублей за выполнение функций классного руководителя в классах (классах-комплектах) со следующей наполняемостью:

- 14 человек в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности.

Для классов (классов-комплектов) с наполняемостью меньше установленной наполняемости размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Для классов (классов-комплектов) наполняемостью более 14 человек размер вознаграждения увеличивается пропорционально численности обучающихся.

4.6.2. Ежемесячные стимулирующие выплаты на период учебного года (за проверку письменных работ, заведование кабинетами, лабораториями, заведование учебными мастерскими, заведование учебно-опытными участками, осуществление руководств методическими цикловыми и предметными комиссиями, объединениями, внеклассную работу по физвоспитанию и другие).

#### Размеры стимулирующих выплат педагогическим работникам

Наименование стимулирующей выплаты	Предмет	Размер выплаты за ставку заработной платы (учебной нагрузки)	Размер выплаты в зависимости от наполняемости класса	
			15 чел. и более	14 чел. и менее
Проверка письменных работ обучающихся	Русский язык и литература, математика	1095,80	1095,80	547,90
	Начальные классы, физика, иностранный язык, химия, астрономия	730,50	730,50	365,25
	География, история, обществознание, право, экономика, биология, экология, информатика	365,30	365,30	182,65

*Примечание: выплата за проверку письменных работ обучающихся производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени*

Наименование стимулирующей выплаты	Размер выплаты
Заведование учебным кабинетом	730,50
Заведование учебно-опытным (пришкольным) участком	1988,40
Внеклассная работа по физвоспитанию	3314,00

*Примечание: выплата за заведование учебным кабинетом, учебно-опытным (пришкольным) участком, внеклассную работу по физвоспитанию производится пропорционально отработанному времени*

4.6.3. Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) в зависимости от общего стажа педагогической работы в МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет – 600 рублей;
- от 5 до 10 лет – 800 рублей;
- от 10 до 25 лет – 1000 рублей.

Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.6.4. Ежемесячная надбавка к должностному окладу со дня присвоения квалификационной категории в следующих размерах:

- за первую категорию – 1350 рублей;
- за высшую категорию – 2025 рублей.

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производится по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки назначаются пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории. В случае продления действия квалификационной категории ежемесячная надбавка сохраняется, за исключением случая, установленная абзацем четвертым настоящего пункта.

4.6.5. Ежемесячная надбавка за заслуги (звание, награды и пр.):

Виды выплат	Размер выплат в руб.
Ежемесячные надбавки педагогическим работникам, имеющим специальные звания, начинающиеся со слов «Заслуженный ...», «Народный...»;	1000
Ежемесячные надбавки за нагрудный знак «Почётный работник общего образования РФ» (учитель)	500
Ежемесячные надбавки за нагрудный знак «Почётный работник общего образования РФ» (директор и заместитель директора)	2000
Ежемесячные надбавки за Орден Трудовой Славы III степени	500
Ежемесячные надбавки за грамоту Министерства образования РФ, знак СПО ФДО	300

4.6.6. Ежемесячные стимулирующие выплаты по итогам работы за календарный месяц за качество, результативность и эффективность в МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области образовательного процесса устанавливаются в зависимости от результатов трудовой деятельности на основе самооценки (портфолио) с учётом принятых критериев и показателей, позволяющих оценить качество, результативность и эффективность работы за конкретный месяц (по баллам, конкретными суммами, в процентном отношении).

Критерии и показатели устанавливаются в соответствии с Положением о критериях оценки эффективности деятельности учителя, утвержденного приказом Управления образования от 07.09.2015 № 208 «**Наименование**».

Оценка результатов деятельности проводится на основании контрольной карты оценки эффективности деятельности учителя и оценочного листа на показатели по плану мероприятий «Дорожная карта» (Приложения 5,6 к настоящему Положению – для учителей, Приложения 7,8 к настоящему Положению – для воспитателей структурного подразделения ГДО).

Для проведения объективной внешней оценки результатов деятельности приказом директора создаётся Комиссия (экспертная группа), действующая на основании Положения о

Комиссии (экспертной группе) по оценке эффективности деятельности и результативности труда сотрудников, по распределению стимулирующей части ФОТ работников школы.

4.7. Работникам МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области устанавливаются следующие премии:

- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Работникам МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области выплачивается единовременная премия в связи с особо значимыми событиями в следующих случаях:

- в связи с государственными и профессиональными праздниками, знаменательными датами (День учителя, День воспитателя, Первое сентября, юбилеи МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области и др.);
- в связи с юбилейными датами их рождения, уходом на заслуженный отдых;
- в связи с награждениями государственными, ведомственными, региональными, муниципальными наградами, знаками отличия, объявлением благодарности.

Размер единовременной премии в связи с особо значимыми событиями утверждается приказом директора МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области по согласованию с профсоюзной организацией.

Система показателей и условия премирования работников разрабатывается МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области самостоятельно. и **устанавливается в локальном нормативном акте МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области, принимаемом организацией с учетом мнения профсоюзной организации работников, или в коллективном договоре.**

4.8. При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- выполнение дополнительных работ;
- другие критерии.

Для оценки результатов деятельности работников МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области (кроме учителей) и определения размера и условий выплаты премий заполняется стимулирующая карта (Приложение 9 к настоящему Положению).

4.9. Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

4.10. Стимулирующие надбавки устанавливаются на конкретный период времени (месяц, квартал, полугодие, год), выплаты производятся ежемесячно и отменяются при ухудшении показателей в работе.

4.11. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.12. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

4.13. Работникам МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в настоящей главе настоящего Положения, производится

пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

## 5. Материальная помощь

5.1. Из фонда оплаты труда и доходов, полученных от приносящей доход деятельности, работникам МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор на основании письменного заявления работника.

Порядок и основания оказания материальной помощи определяются в «Положении об оказании материальной помощи работникам МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области» с учетом мнения профсоюзной организации.

Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются в **локальном нормативном акте, принимаемом организацией с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.**

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает:

- в отношении директора МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области – администрация Асиновского района;
- в отношении заместителей директора и главного бухгалтера МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области – директор МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области.

5.2. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

## 6. Порядок исчисления заработной платы

6.1. Заработная плата педагогических работников определяется с учетом следующих условий:

– продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и объемов учебной (педагогической) работы педагогических работников, установленных Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- компенсационных выплат специалистам, работающим на селе;
- стимулирующих выплат работникам специальных (коррекционных) учреждений;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- выплаты, установленные при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- других условий оплаты труда.

6.2. Директор МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области:

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы, тарификационные списки согласно приложению 10 к настоящему Положению;
- определяет размер заработной платы работников;
- несёт ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

6.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приложением 4 к настоящему Положению.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает педагогическую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

6.4. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров окладов, установленных с учетом квалификации, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

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

Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится исходя из учебной нагрузки учителя на начало каждого полугодия не из 100 % часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а из 80 % от этого объема часов.

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

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

## **7. Гарантии по оплате труда**

7.1. Заработная плата работников МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до утверждения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.2. Заработная плата в месяц работников МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной величины минимальной заработной платы.

7.3. В целях обеспечения установленных гарантий по оплате труда работников в случае, если заработная плата в месяц работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), рассчитанная по новой системе оплаты труда, окажется ниже размера минимальной заработной платы в Томской области, то работнику выплачивается разница в заработной плате (доплата).

Приложение 1 к Положению  
о системе оплаты труда работников  
МАОУ-СОШ с. Минаевки  
Асиновского района Томской области

**Размеры компенсационной выплаты за работу в МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области, расположенной в сельской местности, и ежемесячных надбавок работникам за один час работы по установленной норме часов в неделю**

Наименование компенсационной выплаты и ежемесячных надбавок, устанавливаемой педагогическому работнику, которому в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" установлена соответствующая продолжительность рабочего времени в неделю, а также иным работникам исходя из установленной продолжительности недели	Размеры компенсационной выплаты и ежемесячных надбавок за один час работы по установленной норме часов в неделю (рублей)
За работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях при норме часов в неделю:	
18 часов в неделю	от 24,12 до 47,37
20 часов в неделю	от 21,71 до 42,63
24 часа в неделю	от 18,09 до 35,53
25 часов в неделю	от 17,37 до 34,10
30 часов в неделю	от 14,47 до 28,42
36 часов в неделю	от 10,98 до 23,68
40 часов в неделю	от 6,64 до 31,60
Учителям за обучение на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации:	
18 часов в неделю	от 24,12 до 47,37
20 часов в неделю	от 21,71 до 42,63
24 часа в неделю	от 18,09 до 35,53
25 часов в неделю	от 17,37 до 34,10
30 часов в неделю	от 14,47 до 28,42
36 часов в неделю	от 10,98 до 23,68
40 часов в неделю	от 8,85 до 31,60
За работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности, при норме часов в неделю:	
18 часов в неделю	от 30,15 до 59,21
20 часов в неделю	от 27,14 до 53,29
24 часа в неделю	от 22,61 до 44,41
25 часов в неделю	от 21,71 до 42,63

30 часов в неделю	от 18,09 до 35,53
36 часов в неделю	от 13,72 до 29,60
40 часов в неделю	от 11,26 до 39,49
Педагогическим работникам за работу в общеобразовательных организациях с углубленным изучением предметов:	
18 часов в неделю	от 18,09 до 35,53
20 часов в неделю	от 16,28 до 31,97
24 часа в неделю	от 13,57 до 26,64
25 часов в неделю	от 13,03 до 25,58
30 часов в неделю	от 10,86 до 21,32
36 часов в неделю	от 8,23 до 17,76
40 часов в неделю	от 6,64 до 23,70

Приложение 2  
к Положению  
о системе оплаты труда работников  
МАОУ-СОШ с. Минаевки  
Асиновского района Томской области

**Должности работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации Асиновского района, отнесенные действующим законодательством по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; инструктор по физической культуре и спорту; музыкальный руководитель; старший вожатый
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель
4 квалификационный уровень	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания;



	старший воспитатель; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), тьютор
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, (учебно-производственной) мастерской, и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей
2 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, секции, кафедры, учебной (учебно-производственной) мастерской и других структурных подразделений, реализующими образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения

Приложение 3  
к Положению  
о системе оплаты труда работников  
МАОУ-СОШ с. Минаевки  
Асиновского района Томской области

**Должности работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных  
Управлению образования администрации Асиновского района, отнесенные действующим  
законодательством по профессиональным квалификационным группам и профессиональным  
квалификационным уровням**

**Квалификационные группы общепрофессиональных должностей  
руководителей, специалистов и служащих**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа " Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" (профессии рабочих* и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования)	
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; кассир; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"
Профессиональная квалификационная группа " Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" (профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования)	
1 квалификационный	Лаборант; лаборант ТСО; техник;

уровень	
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория, а также: заведующий складом, заведующий хозяйством
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория, а также заведующий производством (шеф-повар)
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производно должностное наименование "ведущий", а также механик
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник цеха (участка)
Профессиональная квалификационная группа " Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" (должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования)	
1 квалификационный уровень	Инженер; инженер ЭВМ; инженер ТСО; инженер по обслуживанию ЭВМ и ТСО; видеоинженер; инженер по обслуживанию аппаратуры; инженер по охране труда; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт; юрист
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория, а также старший инженер
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
5 квалификационный уровень	Бухгалтер, главный специалист (главный инженер)

### **Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования)	
1 квалификационный уровень	Библиотекарь
2 квалификационный уровень	Заведующий библиотекой

### **Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы**

1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены:

**18 часов в неделю:**

учителям 1-11(12) классов общеобразовательных организаций, общеобразовательных школ-интернатов, образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальных (коррекционных) образовательных учреждений для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии, оздоровительных образовательных учреждений санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, специальных учебно-воспитательных учреждений открытого и закрытого типа, образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, образовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, межшкольных учебных комбинатов, учебно-производственных мастерских;

преподавателям специальных дисциплин 1-11(12) классов музыкальных, художественных общеобразовательных организаций;

преподавателям 3-5 классов школ общего музыкального, художественного, хореографического образования с 5-летним сроком обучения, 5-7 классов школ искусств с 7-летним сроком обучения (детских музыкальных, художественных, хореографических и других школ), 1-4 классов детских художественных школ и школ общего художественного образования с 4-летним сроком обучения;

педагогам дополнительного образования;

тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям) образовательных организаций дополнительного образования детей спортивного профиля;

учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций;

**24 часа в неделю** - преподавателям 1-2 классов школ общего музыкального, художественного, хореографического образования с 5-летним сроком обучения, 1-4 классов детских музыкальных, художественных, хореографических школ и школ искусств с 7-летним сроком обучения.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с педагогической деятельностью.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими педагогическую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается **уставом либо локальным актом** МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение педагогической работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области и правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

**20 часов в неделю - учителям-дефектологам и учителям-логопедам;**

**24 часа в неделю - музыкальным руководителям и концертмейстерам;**

**25 часов в неделю - воспитателям образовательных организаций, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии;**

**30 часов в неделю** - инструкторам по физической культуре, воспитателям в школах-интернатах, детских домах, группах продленного дня общеобразовательных организаций, в пришкольных интернатах;

**36 часов в неделю** - воспитателям дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп общеобразовательных организаций и образовательных организаций для детей дошкольного и младшего школьного возраста, организаций дополнительного образования детей.

3. За педагогическую работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в пунктах 1.-2., сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктами 4-5 настоящего приложения.

4. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников применяется при оплате:

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

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

– при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

– при оплате за часы педагогической работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

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

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

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

5. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

– учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

– учителям 1-4 классов сельских общеобразовательных учреждений с нерусским языком обучения, не имеющим достаточной подготовки для ведения уроков русского языка;

– учителям русского языка сельских начальных общеобразовательных школ с нерусским языком обучения;

– учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений, учителям иностранного языка общеобразовательных учреждений, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химлесхозов.

6. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

7. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.

8. Объем учебной нагрузки учителей и педагогов устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области.

Учебная нагрузка учителей и других работников на новый учебный год устанавливается директором МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области с учетом мнения профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов (групп), в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области директором МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области, определяется собственником имущества МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей директора), - самой МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области.

Педагогическая работа в МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая работа директора МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения собственника имущества МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области либо уполномоченного собственником лица (органа).

Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области (включая директора), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций,

работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

При возложении на учителей МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

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

9. Педагогическим работникам, не предусмотренным в подпунктах 1. и 2. настоящего приложения, выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени:

**30 часов в неделю** – старшим воспитателям образовательной организации (кроме дошкольной образовательной организации и образовательной организации дополнительного образования детей);

**36 часов в неделю:**

– старшим воспитателям дошкольной образовательной организации и образовательной организации дополнительного образования детей;

– педагогам-психологам;

– методистам (старшим методистам) образовательной организации;

– социальным педагогам, педагогам-организаторам;

– старшим вожатым;

– инструкторам по труду образовательной организации;

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

– инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам) образовательной организации дополнительного образования детей спортивного профиля;

– мастерам производственного обучения;

– руководителям физвоспитания.

10. Должностные оклады помощников воспитателей, младших воспитателей и других работников МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области для воспитанников с малыми и затихающими формами туберкулеза выплачиваются за 30 часов в неделю, женщинам, работающим в образовательных организациях, расположенных в сельской местности - за 36 часов в неделю; специалистам (по дефектологии, психологии, логопедии и др.) психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий - за 36 часов работы в неделю.

Должностные оклады помощников воспитателей МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области для воспитанников с недостатками умственного развития, а также МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области для воспитанников с поражением центральной нервной системы с нарушением психики выплачиваются за 36 часов в неделю. За такую же продолжительность рабочего времени в соответствии с коллективным договором могут выплачиваться должностные оклады младших воспитателей указанных организаций в случае, если они будут вводиться вместо должностей помощников воспитателей.

11. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 1, 2, 10, 11, выплачиваются за работу при 40 часовой рабочей неделе.

12. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими педагогической работы в объеме:

**360 часов в год (9 часов в неделю) - руководителям физвоспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);**

**10 часов в неделю** - директорам начальных общеобразовательных организаций с количеством обучающихся до 50 человек (кроме начальных общеобразовательных школ,); вечерних (сменных) общеобразовательных организаций с количеством учащихся до 100 человек;

**3 часов в день** - заведующим дошкольными образовательными организациями с 1-2 группами (кроме организаций, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте осуществляется в основное рабочее время.

13. Педагогическая работа работников, указанных в п. 12, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также педагогическая работа руководящих и других работников МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой педагогической работе.

Выполнение педагогической работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.



Приложение 5  
к Положению  
о системе оплаты труда работников  
МАОУ-СОШ с. Минаевки  
Асиновского района Томской области

**Контрольная карта оценки эффективности деятельности учителя «Дорожная карта»**

критерий	показатель	шкала оценивани я	периодичность	оценка учителя	оценк а комис -сии
Результаты регионального мониторинга качества знаний, обученности	выше средних по области	3	в течение 3-х месяцев		
	выше средних районных показателей	2			
	на уровне района	1			
Результаты ЕГЭ, ОГЭ	Весь класс: федеральный уровень	10	ежемесячно в течение года		
	областной уровень	8			
	районный уровень	6			
	предметы по выбору:				
	федеральный уровень	6			
	областной уровень	4			
	районный уровень	2			
	за высокие баллы ЕГЭ:				
	100 баллов	10	ежемесячно в течение года, по факту		
	90-99 баллов	7			
80-89 баллов	5				
(при наличии нескольких обучающихся, набравших на ЕГЭ 80 и более баллов, оценка производится по ученику, набравшему наибольшее количество баллов)					
за высокие баллы ОГЭ:					
5 баллов	10				

	4 баллов 3 баллов (при наличии нескольких обучающихся, набравших на ОГЭ 4 и 5 баллов, оценка производится по ученику, набравшему наибольшее количество баллов)	7 2			
Участие класса, обучающихся в конкурсах, спортивных соревнованиях и других мероприятиях муниципального, областного, федерального уровней	Организация на уровне образовательной организации	0,2	Ежемесячно, но не более 3-х месяцев за 1 конкурс		
	Организация на муниципальном уровне	1			
	Организация на областном уровне	2			
	Организация на федеральном уровне	3			
Активное участие класса, обучающихся в общешкольных делах	наличие победителей	2	Ежемесячно, по факту		
	наличие призёров	1			
	участие	0,5			
	(не умножается на количество)				
Работа с родителями (посещаемость родительских собраний родителями с ведением протокола, росписью родителей)	Более 80 %	2	1 раз в четверть по факту		
	50-80%	1			
Наставничество обучающихся, состоящих на различных видах учета (при наличии документального подтверждения)		до 5	1 раз в четверть по факту		
Уровень, вид и периодичность (частота) проведения мастер классов, открытых уроков, семинаров.	Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события. Баллы суммируются по каждому мероприятию, факту, событию.	1-3 (по факту)			
Привлечение к выполнению особых работ	организация мероприятий в выходные и праздничные дни <b>(Документальное подтверждение: приказ по организации, справка завуча или руководителя методического объединения)</b>	до 2	(разовая, по факту)		
Участие в очных конкурсах профессионального мастерства <b>Документальное подтверждение: грамоты, дипломы, сертификаты, приказы и прочее</b>	Победитель или призёр федерального уровня	10	(разовая, по факту)		
	Победитель или призёр областного уровня	8			
	Победитель или призёр муниципального	6			

	уровня			
	Победитель или призер конкурса на уровне организации	2		
	участие в конкурсах любого уровня и дистанционных	0,5		

Общее количество баллов: \_\_\_\_\_ Стоимость 1 балла: \_\_\_\_\_  
Сумма стимулирующей: \_\_\_\_\_ Согласна (-ен) с решением Управляющего совета: \_\_\_\_\_

Из общей суммы баллов вычитается 30 баллов за нарушение трудовой дисциплины в части:

- наличие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей): - 10 баллов;
- не своевременности оформления учетно-отчетной документации: -5 баллов;
- не своевременности заполнения классных журналов: - 5 баллов;
- опоздания на уроки: - 5 баллов;
- отсутствия на месте дежурства: - 5 баллов.

Приложение 6  
к Положению  
о системе оплаты труда работников  
МАОУ-СОШ с. Минаевки  
Асиновского района Томской области

**Виды выплат стимулирующего характера для заместителей директора (по УВР, ВР)**

Виды выплат стимулирующего характера	Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер и периодичность выплат стимулирующего характера	
			ежемесячно	Премии за квартал, полугодие, год

Высокие результаты работы, обеспечение качественного доступного образования	<u>Учебная деятельность.</u> 1. Показатели обучающихся по: - текущей и итоговой успеваемости (в т.ч. по результатам ЕГЭ и др. форм независимой аттестации)	1. Количество обучающихся, сдавших ЕГЭ, от общего числа выпускников, участвующих в ЕГЭ (выше средних показателей по муниципалитету)		+
		2. % обучающихся, сдавших ЕГЭ выше средних показателей по муниципальному образованию		+
		3. % обучающихся (перешедших, поступивших) в 10-й класс		+
		4. Результат итоговой аттестации 9-х классов: - не ниже средних показателей по МО - положительная динамика в сравнении с предыдущим годом		+
		5. Наличие (% , кол-во) призеров олимпиад, конкурсов, конференции на уровне: - муниципалитета - региона - всероссийском (международном)	+	+
		6. Результаты регионального мониторинга текущей успеваемости обучающихся не ниже среднего по муниципалитету.	+	
		7. Организация классов с углубленным изучением, предпрофильным и профильным обучением	+	

Выплаты за качество выполняемых работ		1. Сохранность контингента (отсутствие или уменьшение % отсева)	+	
		2. Отсутствие или уменьшение неуспевающих	+	
		3. Снижение количества обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на учете	+	
		4. Результативное личное участие в конкурсах профессионального мастерства		+
		5. Положительная динамика показателей удельного веса детей 1 и 2 групп здоровья	+	
	Управленческая деятельность,	1. Качественное ведение документации	+	

	работа с кадрами	(отсутствие замечаний по итогам контрольных проверок, своевременное составление и сдача отчетов)		
		2. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан	+	+
		3. Удельный вес педработников: - имеющих квалификационные категории 1 и высшую категории (положительная динамика, уровень выше среднего по МО или региону), - имеющих ведомственные или правительственные награды.	+	
		4. Доля педработников, участвующих в научно-исследовательской и опытно-экспериментальной работе, конкурсах (в т.ч. «Учитель года») и конференциях		+
		5. Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса.	+	
		6. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы.		+
	Высокий уровень организации учебно-воспитательного процесса	1. Наличие организованной работы общественных органов, участвующих в управлении школой		+
		2. Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения	+	
		3. Обеспечение эстетического оформления школы, кабинетов, пришкольной территории	+	
		4. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	+	+
		5. Охват программами дополнительного образования	+	
		6. Организация летнего отдыха, различных форм внеклассной и внешкольной деятельности		+
	Внедрение инновационной деятельности и использования	1. Участие в разработке программ развития ОУ, документов для проведения конкурсов,	+	+

	ИКТ	фестивалей, смотров, конференций		
		2. Количество педработников, применяющих ИКТ	+	
		3. Ведение электронного документооборота информационно- аналитической базы образовательного процесса	+	

**Виды выплат стимулирующего характера для заместителей директора по АХЧ (АХР)**

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Обеспечение высокого уровня безопасности жизнедеятельности	1. Соблюдение, в соответствии с нормативными требованиями, правил пожарной, электро-, экологической, радиационной безопасности	+	
		2. Составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	+	+
		3. Организация своевременного заключения договоров на поставки товаров, услуг и работ	+	
		4. Организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических условий в зданиях школы	+	
		5. Организация своевременного прохождения технического осмотра автотранспорта		+
Выплаты за качество выполняемых работ		1. Своевременное и полное выполнение мероприятий по выполнению предписаний контролирующих служб	+	
		2. Высокое качество подготовки и проведение всех видов ремонтных работ	+	+
		3. Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	+	
		4. Организация и проведение мероприятий экономии по всем видам потребляемых ресурсов::электро-, энергии, тепло- и водопотребления и т.д.	+	
		5. качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и	+	

приобретению материалов

**Виды выплат стимулирующего характера для обслуживающего персонала (рабочий по обслуживанию зданий, уборщики, гардеробщики, сторож, повар)**

	Доплаты за напряженность, результативность, высокое качество работы	Обеспечение технического обслуживания систем жизнедеятельности ОУ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, канализации.</li> <li>2. Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам.</li> <li>3. Соблюдение САНПИН при осуществлении должностных обязанностей.</li> <li>4. Осуществление постоянного контроля за функционированием пожарной, охранной и др. систем.</li> <li>5. Текущий (несложный) ремонт офисной техники.</li> <li>6. Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей.</li> <li>7. Оперативное устранение аварийных ситуаций.</li> <li>8. Наличие допуска к совмещению исполнения нескольких должностей и выполнение работ по этим должностным обязанностям.</li> <li>9. Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников ОУ на некачественное исполнение должностных обязанностей.</li> <li>10. Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года.</li> <li>11. Качественное приготовление блюд и кулинарных изделий.</li> </ol>	<p style="text-align: center;">+</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p style="text-align: center;">+</p>	+
--	---------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

**Библиотекарь**

	Доплата за интенсивность и результативность	Высокий уровень организации работы с учебным фондом, методическими	1. Ежегодная разработка планов комплектования, библиотечного фонда с учетом профиля образовательных программ и оптимальным расходов бюджетных средств.	+	+
--	---------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---

	материалами, художественной литературой	<p>2. Обеспечение полного, своевременного комплектования библиотечного фонда современной, отвечающей требованиям учебного плана ОУ методической, учебной, научно-методической литературой.</p> <p>3. Организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок по актуальным вопросам новых педагогических технологий.</p> <p>4. Своевременное составление и предоставление отчетности о работе библиотеки.</p> <p>5. Удельный вес обслуживаемых учащихся и работников ОУ на абонементе и в читальном зале.</p> <p>6. Проведение читательских конференций на актуальные темы по вопросам воспитания обучающихся.</p> <p>7. Использование компьютерных технологий и современных информационно-поисковых систем</p>	+	
<b>Водитель автобуса</b>				
Доплаты за напряженность, результативность, высокое качество работы	Обеспечение высокого уровня безопасности жизнедеятельности	<p>1. Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта.</p> <p>2. Обеспечение безопасной перевозки детей.</p> <p>3. Отсутствие ДТП, замечаний.</p>	+	



## **Положение о компенсационных выплатах работникам МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области**

### **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение регулирует условия выплат, виды, размер компенсационных выплат сотрудникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы с. Минаевки Асиновского района Томской области (далее – Школа), порядок представления и назначения компенсационных выплат.

1.2. Положение включает в себя:

- Виды компенсационных выплат
- Порядок предоставления и назначения компенсационных выплат
- Условия выплаты компенсационного характера.

### **2. Виды компенсационных выплат**

2.1. Работникам Школы осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

### **3. Порядок предоставления и назначения компенсационных выплат**

3.1. Работникам Школы, занятым на работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда, устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии со ст. 147 ТК РФ.

Компенсационные выплаты работникам Школы занятых на работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда, производятся по результатам специальной оценки условий труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплата компенсационного характера не производится.

3.2. Всем работникам Школы выплачивается **районный коэффициент** к заработной плате.

3.3. Работникам Школы выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со ст. 149 ТК РФ.

Выплата компенсационного характера за **совмещение профессий (должностей)**, за **расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы**, определенной трудовым

договором, устанавливаются в соответствии со ст. 151 ТК РФ. Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в пределах фонда оплаты труда по данной должности при наличии вакантной ставки в штатном расписании на текущий финансовый год.

Срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Выплата компенсационного характера за работу **в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу** устанавливается в соответствии со ст.152, 153 ТК РФ.

Работникам Школы, которые привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, размер выплаты компенсационного характера составляет:

1) не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

2) не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Работникам Школы, которые привлекались к сверхурочной работе, размер выплаты компенсационного характера составляет: за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

Выплата компенсационного характера за работу **в ночное время** устанавливается в соответствии со ст. 154 ТК РФ и производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов (ст. 96 ТК РФ).

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которые приняты специально для работы в ночное время.

#### **4.Условия выплаты компенсационного характера.**

Выплаты компенсационного характера, за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), устанавливаются к окладам работников

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области.

#### 1. Общие положения

1.1. Положение о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области (далее – Положение) разработано в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области к повышению качества образовательного процесса.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области (далее - школа) включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и надбавки). Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности школы.

1.3.Цель оценки результативности деятельности педагогов – обеспечение зависимости оплаты учительского труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда школы.

1.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:

- проведение системной самооценки учителем собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности.

1.5. Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития школы.

#### 2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов.

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются коллективным договором и другими локальными актами школы.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3.Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни школы.

2.4. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его личного портфолио в школе приказом директора по согласованию с профсоюзной организацией создается Комиссия, состоящая из представителей администрации, руководителей МО, членов профсоюзной организации.

2.6. Председатель Комиссии назначается или избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.7. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у директора школы.

2.8. В установленные приказом директора школы сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в Комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.9. Определяются следующие отчетные периоды:

1- сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь – итоги первой и второй четверти (до 10 декабря);

2 - январь, февраль, март, апрель, май – итоги третьей четверти (до 15 мая);

июнь, июль, август - итоги учебного года (до 15 сентября);

3 – итоги предметных олимпиад, профессиональных конкурсов, участие в общественной жизни школы (в течение года).

2.10. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

2.11. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.12. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом учителя, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом директора.

### **Контрольная карта оценки эффективности деятельности учителя**

вид выплат	критерий	показатель	шкала оценивания (балл, %, руб.)	периодичность
<b>I. Успешность учебной,</b>	Уровень успеваемости по предмету во всех классах учителя-предметника	100%	3	По итогам четверти
	Качество обученности во всех классах учителя-	Количество учащихся, получивших оценки "4", "5" по итогам периода / численность		

предметника	обучающихся. до 30% - русский язык, до 30% - физика, химия, математика, информатика до 80% - физкультура, технология, ИЗО, музыка	1	
	30-40% - русский язык, 30-40% - физика, химия, математика, информатика выше 80% - физкультура, технология, ИЗО, музыка до 40% иностранный язык до 50% география, биология до 40% история начальные классы (ниже среднего по секции)	2	
	более 40% - русский язык, более 40% - физика, химия, математика, информатика начальные классы (выше среднего по секции) выше 40% иностранный язык выше 50% география, биология выше 40% история	3	
Результаты внутришкольного контроля (документальное подтверждение: справка завуча)	выше средних по организации	2	по полугодиям
	положительная динамика	1	
	на уровне организации	0,5	
	сохранность качества обученности в 5 классе	до 2	по итогам 1 полугодия
Наличие обучающихся, принимавших участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях муниципального, областного, федерального уровней (очные), за исключением заочных	Подготовка, участие, наличие победителя, в научно- практической конференции «Мир вокруг нас» (по факту)	до 3	в течение 3 месяцев
	Подготовка, проведение мероприятий в предметную декаду (по факту)	до 3	разово по факту

	<p>(дистанционных) олимпиад, конкурсов, соревнования</p> <p>(документальное подтверждение: грамоты, дипломы, сертификаты, приказы по организации, приказы по УО)</p>	<p>Олимпиады, конкурсы, соревнования очные (по факту) - наличие победителей:</p> <p>федеральный уровень областной уровень муниципальный уровень призер участие</p>	<p>8 5 3 2 1</p>	<p>разово по факту</p>
	<p>Дистанционные конкурсы (Русский медвежонок, Британский бульдог, Политоринг, Кенгуру, ЧИП, КИТ)</p> <p>(по распоряжению вышестоящих органов) (документальное подтверждение: грамоты, дипломы, сертификаты, приказы по организации, протоколы НОУ)</p>	<p>наличие победителей и призеров любого уровня:</p> <p>1-5 6-10 10-15 Участие</p> <p>баллы не умножаются на кол-во членов команды.</p>	<p>0,5 1 1,5 0,25</p>	<p>в течение 1 месяца</p>
	<p>Участие во Всероссийской олимпиаде школьников (документальное подтверждение: грамоты, дипломы, сертификаты, приказы по организации, приказы по Управлению образования)</p> <p>При наличии победителей и призеров разных уровней выставляется максимальное количество баллов – 8.</p>	<p>наличие победителей и призеров:</p> <p>федеральный уровень областной уровень муниципальный уровень призер участие</p> <p>школьный уровень</p>	<p>8 5 3 2 1 1</p>	<p>в течение года</p> <p>разово (по факту)</p>
	<p>Результаты регионального мониторинга качества</p>	<p>выше средних по области</p> <p>выше средних районных показателей</p>	<p>3 2</p>	<p>в течение 3-х месяцев</p>



<b>II. Высокие результаты воспитательной работы</b>	Участие класса, обучающихся в конкурсах, спортивных соревнованиях и других мероприятиях муниципального, областного, федерального уровней	Организация на уровне образовательной организации	0,2	Ежемесячно, но не более 3-х месяцев за 1 конкурс
		Организация на муниципальном уровне	1	
		Организация на областном уровне	2	
		Организация на федеральном уровне	3	
	Сопровождение обучающихся, состоящих на различных видах учета (при наличии документального подтверждения)		до 5	1 раз в четверть по факту

<b>вид выплат</b>	<b>критерий</b>	<b>показатель</b>	<b>шкала оценивания (балл, %, руб.)</b>	<b>периодичность</b>
-------------------	-----------------	-------------------	-----------------------------------------	----------------------



<b>II</b> <b>Резу</b> <b>льт</b> <b>аты</b> <b>ком</b> <b>мун</b> <b>ика</b> <b>тив</b> <b>ной</b>  <b>,</b> <b>мет</b> <b>оди</b> <b>ческ</b> <b>ой</b> <b>деят</b> <b>ель</b> <b>ност</b> <b>и</b> <b>учи</b> <b>теля</b>	Уровень, вид и периодичность (частота) проведения консультаций, мастер классов, открытых уроков, семинаров, статьи в СМИ, публикации в Internet и прочее	Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события.	3 (по факту)	Ежемесячно
		Баллы суммируются по каждому мероприятию, факту, событию.		
		Организация собственной страницы на сайте с целью популяризации знаний об учебном предмете;		
		- создание страницы на школьном сайте		
		- обновление сайта, страницы		
		- работа с сайтом по дистанционному обучению (задания, презентации для обучающихся)	2 1	
		Имидж школы – публикации в СМИ (газета, радио, сайт):	1	
			2	

вид вып лат	критерий	показатель	шкала оцениван ия (балл, %, руб.)	периодичность
<b>IV. Результаты методической работы</b>	Участие педагога в исследовательской деятельности, обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Обобщение и распространение передового опыта (конференции, круглые столы, доклады) (документальное подтверждение: при наличии оформленных материалов, публикации, справка, сертификат)		единовременно  (по факту за 1 мероприятие)
		Федеральный уровень	5	
		Областной уровень	3	
		Муниципальный уровень		

		Образовательная организация	2 1	
		Публичное выступление: На федеральном уровне На областном уровне На муниципальном уровне	4 3 2	Единовременно (по факту)
		Проведение мастер – класса на областном уровне, на муниципальном уровне	до 700 руб.	Единовременно (по факту)
		Проведение открытых уроков: областного уровня, муниципального уровня	до 700 руб.	Единовременно (по факту)
	Участие в очных конкурсах профессионального мастерства  Документальное подтверждение: грамоты, дипломы, сертификаты, приказы и прочее	Победитель или призёр федерального уровня	10	Ежемесячно, но не более 3-х месяцев
		Победитель или призёр областного уровня	8	
		Победитель или призёр муниципального уровня	6	
		Победитель или призер конкурса на уровне организации	2	
		участие в конкурсах любого уровня и дистанционных	0,5	

<b>вид вып лат</b>	<b>критерий</b>	<b>показатель</b>	<b>шкала оцениван ия (балл, %, руб.)</b>	<b>периодичность</b>
--------------------	-----------------	-------------------	------------------------------------------	----------------------

V. Иные показатели	Выплаты за сложность и качество выполняемых работ по предмету	Математика, русский язык, (литература) Физика, Информатика, химия Начальные классы, иностранный язык История, биология, география Физ.культура, черчение, труд, музыка, рисование, ОБЖ	10 8 7 6 5	ежемесячно в течение года
	Разработка, реализация коррекционных программ (корректировка 1 раз в четверть)	% детей с ОВЗ, обучающихся от общего количества всех учеников, обучающихся у данного педагога 1-5 обучающихся 6-10 обучающихся	1 3	ежемесячно в течение года
	Выплаты за интенсивность труда	Работа в разновозрастных классах	до 5	ежемесячно в течение года
	Организация питания	Общешкольная	до 3 000 рублей	ежемесячно в течение года; (общешкольная - корректировка 1 раз в четверть)
	Выполнение особо важных, срочных работ, особые условия труда, дополнительные виды работ.		до 10 % от общего фонда стимулирования, до 5000 рублей.	ежемесячно в течение года (по факту, по приказу директора)
	Наставничество (при наличии документального подтверждения, фотоотчета)	Наставничество молодых специалистов (по приказу)	до 560 руб.	ежемесячно (по факту)
	Ведение электронного журнала	Кураторство на уровне образовательной организации	до 1560 руб.	ежемесячно в течение года

		Ведение классными руководителями	до 5	(по приказу)
		Ведение учителями-предметниками	до 5	

**Перечень упущений в работе и размеры уменьшения стимулирующих выплат (критерии депремирования):**

	Критерии депремирования	Показатели для депремирования	Баллы
1	обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей)	Выводы комиссии	до - 10
2	Отсутствие на месте дежурства	Выводы комиссии	до - 5
3	Наличие грубых нарушений ведения документов строгой отчетности	Справка заместителя директора	до - 10
4	Нарушение правил трудового распорядка, исполнительской дисциплины	Докладная записка заместителя директора	до - 10
5	Несвоевременное представление или представление недостоверной информации; некачественное и несвоевременное предоставление отчетов	Справка заместителя директора	до - 5
6	Наличие выявленных нарушений при проверке школы	Справка проверяющего органа	до - 15
7	Несвоевременное заполнение электронного журнала	Справка заместителя директора	до - 5
8	Не исполнение распоряжений директора		до - 5

## **Положение о премировании и оказании материальной помощи работникам МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области**

### **1 . Общие положения.**

К компетенции МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области (далее - школа) относится установление заработной платы работников школы, в том числе надбавок, доплат, порядка и размеров их премирования.

Положение о премировании и оказании материальной помощи работникам МАОУ-СОШ с.Минаевки Асиновского района Томской области (далее – Положение) вводится в целях материальной заинтересованности, повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья учащихся и обеспечения социальных гарантий работников школы. Настоящее Положение принято решением общего собрания работников и утверждено директором по согласованию с учетом мнения председателя профсоюзной организации.

Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность школы.

- 1.3. Положение предусматривает порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера (премий), предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.
- 1.4. Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок, условия и размер премий работникам за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда, оплату дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательным процессом, но не входящим в круг основных обязанностей работника, добросовестное исполнение своих обязанностей.
- 1.5. Премии к должностному окладу работника устанавливаются в пределах фонда экономии заработной платы школы.
- 1.6. Положение регулирует деятельность по обеспечению социальной защиты и поддержки работников путем проведения выплаты материальной помощи.

Настоящее положение распространяется на всех работников школы.

### **2. Премияльные выплаты.**

2.1. Премии по итогам работы школы устанавливаются 1 раз в месяц, по итогам четверти или по итогам года.

Размеры премий работникам школы устанавливает директор. Кроме решения директора, предложение о премировании работников может быть инициировано в форме служебной записки заместителей директора по соответствующему направлению или представления работника к премированию со стороны методической службы и профсоюзной организации.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется количеством баллов.

№	Показатели	Денежный вес
<b>Педагогическим работникам</b>		
1	За качественное ведение документации, подготовку и своевременную сдачу отчетности	1 балл
2	За создание содержательной образовательной и эстетической среды учебного кабинета	1 балл
3	Проведение открытых занятий (мастер-классов), представление опыта работы на уровне: - школьном; - муниципальном.	1 балл 2 балла
4	выполнение отдельных поручений руководителя Учреждения	1 балл за каждое
5	за высокие профессиональные достижения (участие в профессиональных конкурсах награждение грамотами) Участие в профессиональных конкурсах различного уровня: - муниципальный; - краевой; - всероссийский	2 балла 3 балла 4 балла
6	за высокий уровень организационно-исполнительской дисциплины и эффективности работы по итогам работы за месяц, квартал, календарный год	1 балл
7	За профессиональную активность педагога (участие в экспертных, аттестационных комиссиях, в жюри, творческих группах)	1 балл
<b>Административно- хозяйственный персонал</b>		
1	За высокое качество исполнения должностных обязанностей	1 балл
2	За выполнение непредвиденных аварийных видов работ	1-3 балла
3	За эффективное материально-техническое снабжение учреждения; содержание в технической исправности оборудования и инвентаря, своевременный и качественный ремонт	1 балл
4	За качественное соблюдение санитарно-гигиенического режима в школе	1 балл
5	За активное участие в работе по ремонту зданий и помещений	1-3 балла
6	За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	1 балл

2.2. В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам школы устанавливаются единовременные выплаты.

Единовременные разовые премии, не превышающие должностной оклад, ставку заработной платы поощряемого, выплачиваются в случае достижения работником высоких показателей при одновременном, безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, а также распоряжениями непосредственного руководителя по следующим основаниям:

№	Показатели	Размер
1	За оперативную подготовку, участие, качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных	500

	организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью школы.	
2	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы у учащихся, родителей, общественности.	500-1000
3	Высокий качественный уровень организации каникулярного отдыха.	10 -50%
4	Начальнику летнего лагеря.	50 - 100%
5	Достижение призовых мест педагогами в профессиональных конкурсах (конкурсах) районного и регионального уровней.	муниципального - 50% ; регионального – 100%
6	За особый вклад в деятельность школы и многолетний безупречный труд.	50 %
7	Высокий уровень организации массового участия обучающихся в мероприятиях различного уровня за пределами школы.	1000
8	За качественное и оперативное выполнение особо важных, непредвиденных (срочных) работ, заданий руководства;	500-1000
9	За создание комфортных и эстетичных условий среды школы (оформление и дизайн помещений, состояние территории и т.д.).	500-1000
10	За особые достижения в образовательном процессе, по итогам работы за учебный год.	50% оклада
11	За высокое качество работы технического персонала по соблюдению санитарно-гигиенических норм в школе; добросовестное выполнение своих должностных обязанностей; подготовку школы к новому учебному году.	50% оклада
12	За высокий качественный уровень организации и развития учебно-методического и воспитательно-образовательного процесса в школе (по итогам работы за полугодие, за год). Положительная динамика роста квалификации педагогических работников школы по итогам аттестации.	50% оклада
13	За качественную подготовку школы к отопительному сезону (завхоз). Готовность школы к новому учебному году. Своевременное заключение договоров по обеспечению жизнедеятельности школы (отопление, энерго и водоснабжение и д.р.)	50% оклада

2.3. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда работников школы, не допускается.

2.4. Премирование работников школы производится по решению Комиссии, основанному на анализе результатов их труда, в соответствии с данным Положением.

2.5. Комиссия принимает решение об установлении премирования большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом.

2.6. Выплата премии работникам школы производится на основании приказа директора школы по представлению Комиссии.

2.7. Премияльные выплаты по итогам работы не начисляются работникам, получившим дисциплинарные взыскания в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнении устава школы, правил внутреннего трудового распорядка и других правовых актов, несоблюдения норм трудовой дисциплины и профессиональной этики; в случае обоснованных жалоб родителей (законных представителей); длительное отсутствие работника по болезни и другим причинам, в связи с чем не была осуществлена работа в полном объеме.

### **3. Материальная помощь (социальные выплаты).**

Материальная помощь вводится с целью обеспечения социальных гарантий сотрудникам школы.

3.1. Материальная помощь сотрудникам школы оказывается из фонда экономии заработной платы. В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

Механизм предоставления материальной помощи направлен на повышение социальной защищенности работников в ситуациях, существенно влияющих на их материальное положение.

3.2. Материальная помощь выплачивается в связи с трудным финансовым положением работника на основании его личного заявления и приказа по школе.

3.3 Материальная помощь выплачивается один раз в календарный год работнику, отработавшему на день подачи заявления об оказании ему материальной помощи не менее одного года в школе.

3.4. Работникам, находящимся в отпуске: по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет по уходу за усыновленным ребенком, женщинам, находящимся в отпуске по беременности и родам, а также в других случаях, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранилось место работы, когда у работника был вынужденный прогул при незаконном увольнении и последующим восстановлением на прежней работе, материальная помощь не выплачивается.

3.5. Основания и размеры материальной помощи.

3.5.1. В определенных жизненных ситуациях:

- при рождении ребенка оказывается материальная помощь в размере до 50% должностного оклада (ставки).

3.5.2. При возникновении следующих обстоятельств, значительно ухудшающих материальное положение:

- в случае тяжелой либо продолжительной болезни работника материальная помощь выплачивается в размере до 100 % должностного оклада (ставки) в зависимости от степени тяжести и длительности болезни;

- в связи с непредвиденными обстоятельствами (пожар, кража, несчастный случай и т.п.) и стихийными бедствиями в размере до 100% должностного оклада (ставки);

- семьям умерших работников для организации похорон выплачивается помощь в размере 100% должностного оклада (ставки);

- в случае смерти члена семьи в размере 50% должностного оклада (ставки).

3.6. Финансирование расходов, связанных с выплатой материальной помощи работникам учреждения производится за счет средств экономии фонда оплаты труда.

3.7. Выплата материальной помощи производится по приказу директора на основании заявления работника, ходатайства профсоюзной организации, решения комиссии, в пределах выделенных средств, предусмотренных на указанные цели. Вместе с заявлением, работник представляет документы, подтверждающие наличие трудной жизненной ситуации.

Директору школы материальная помощь может выплачиваться в размере, соответствующем данному Положению, по ходатайству профсоюзной организации.

3.8. В случае представления работником заведомо ложных сведений о наличии трудной жизненной ситуации с целью получения материальной помощи, работник несёт дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с законодательством РФ.



3.9. Контроль за расходованием средств, направляемых на оказание материальной помощи работникам, осуществляет комиссия по распределению стимулирующей части и профсоюзная организация.

3.10. Материальная помощь не является вознаграждением за труд, поэтому в соответствии со ст. 139 ТК РФ не включается в расчет среднего заработка.

Приложение 6 к коллективному  
договору МАОУ-СОШ с. Минаевки  
Асиновского района Томской области

### Соглашение по охране труда

Администрация и профсоюзная организация МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области заключили Соглашение в том, что в течении 2023-2026 г.г. руководство обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда

№	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ в рублях	Срок выполнения	Ответственные лица
1	2	3	4	5	6
<b>I. Организационные мероприятия</b>					
1.	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях	12	8 400	в течении 2023 года	директор
2.	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию тепловых и электрических установок	2	32 000	ежегодно в августе	директор
3.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников.	12	8 400	1 раз в два года 2023 год	директор
4.	Разработка и издание инструкций по охране труда				
<b>II. Технические мероприятия</b>					
1.	Приведение в соответствие с действующими нормами или устранение вредных производственных факторов на рабочих местах (шум, вибрация, ионизирующие, электромагнитные излучения, ультразвук)	1	1 800	По графику планового контроля	завхоз

2.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности	1	34 000	Ежегодно сентябрь	завхоз
3.	Контроль за работой имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях	1	12 800	Ежегодно сентябрь	завхоз
4.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в соответствии с действующими нормами	10	7 000	По графику планового контроля	завхоз
<b>III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>					
1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке	25	120 000	Ежегодно август  1 раз в 2 года май	директор
2.	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, спортзала и других помещений аптечками для оказания первой помощи)	10	3 000	Ежегодно август	завхоз
3.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком или выплатой для приобретения равноценных продуктов	4	25 000	Период отопительного сезона	завхоз
<b>IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)</b>					
1	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	6	15 000	Ежегодно август	завхоз
2	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	6	32 000	ежемесячно	завхоз
3	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения	2	3 000	По мере окончания	завхоз

	электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)			поверки	
<b>V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта</b>					
1.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	25	0	ежегодно	учитель физической культуры член ПК

Приложение 7к коллективному договору МАОУ-СОШ с. Минаевки Асиновского района Томской области

**Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами.**

№ п/п	Наименование профессий должностей	Наименование спецодежды, спецобуви и другие средства индивидуальной защиты	Срок носки в месяцах
1	2	3	4
1.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт.  1 шт.  6 пар 12 пар
2.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Фартук из полимерных материалов с нагрудником  Нарукавники из полимерных материалов	1 шт.  2 шт.  до износа
3.	Машинист (кочегар) котельной	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт.

		<p>механических воздействий или  Костюм для защиты от  повышенных температур  Перчатки с полимерным  покрытием  Перчатки для защиты от  повышенных температур  Щиток защитный лицевой или  Очки защитные  Каска защитная  Средство индивидуальной  защиты органов дыхания  фильтрующее</p>	<p>1 шт.  12 пар  2 пары  до износа  до износа  1 шт. на 2 года  до износа</p>
4.	Водитель	<p>Костюм для защиты от общих  производственных загрязнений и  механических воздействий  Перчатки с точечным покрытием  Перчатки резиновые или из  полимерных материалов  Жилет сигнальный 2 класса защиты</p>	<p>1 шт.  12 пар  Дежурные  1 шт.</p>
5.	Рабочий по ремонту	<p>Костюм для защиты от общих  производственных загрязнений и  механических воздействий  Сапоги резиновые с  защитным подноском  Перчатки с полимерным  покрытием  Перчатки резиновые или из  полимерных материалов  Щиток защитный лицевой или  Очки защитные  Средство индивидуальной  защиты органов дыхания  фильтрующее</p>	<p>1 шт.  1 пара  6 пар  12 пар  до износа  до износа  до износа</p>

Приложение 8 к коллективному  
договору МАОУ-СОШ с. Минаевки  
Асиновского района Томской области

**Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с  
вредными и (или) опасными условиями труда, для повышения  
минимального размера оплаты труда.**

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для соответствующих профессий согласно результатам специальной оценки условий труда:

1. Повар - 4%
2. Машинист (кочегар) котельной – 4%