

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 9 имени Николая Кузьмича Калашникова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 2016 по 2019 год

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ :

Директор МКОУ СОШ № 9
им.Н.К.Калашникова
с.Высоцкое



Шаловалова Н.Г.
«12» мая 2016 г.

ОТ РАБОТНИКОВ :

Председатель первичной профсоюзной организации МКОУ СОШ № 9 им.Н.К.Калашникова с.Высоцкое

«12» мая 2016 г.
Карташова Н.Б.

Управление труда и социальной защиты населения администрации Петровского муниципального района Ставропольского края

Коллективный договор /соглашение/

зарегистрирован в уведомительном порядке за № 150 - 28 - 07 2016 г.

Регистрацию произвел:

Шалыхова Н.Б. (подпись)

Высоцкое 2016

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКОУ СОШ №9 им. Н.К.Калашникова (далее - учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон Ставропольского края «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда" от 1.03.2007г. № 6-кз;
- Соглашение между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и региональным объединением работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования и молодежной политики Ставропольского края (далее - отраслевое соглашение);
- Территориальное отраслевое соглашение по учреждениям системы образования Петровского муниципального района Ставропольского края (далее *соглашение*).

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице его представителя - директора (далее - работодатель);
- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее – профком).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (*в том числе – совместителей*).

Работники, не являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.6. Первичная профсоюзная организация, в лице профкома, выступает в качестве единственного полномочного представителя работников учреждения при разработке и заключении коллективного договора,

ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, приема, увольнения, а также по вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 10 дней после его подписания, а также работников, вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности. С инициативой по внесению изменений и дополнений в настоящий коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений и дополнений.

Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников учреждения.

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами. В случаях, когда спор, связанный с применением коллективного договора, не был разрешен оперативно, он подлежит рассмотрению в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет

1.16 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льгот и компенсаций и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме /ст. 57 ТК РФ/

2.5. Объем учебной нагрузки /педагогической работы/ педагогическим работникам учреждения устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения /по согласованию/ профкома.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения /по согласованию/ профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предмета в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций /включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров/ предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. При желании Работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному Работнику МКОУ СОШ №9 им. К.К.Калашникова.

2.9. С Руководителями образовательных учреждений трудовой договор заключается на неопределенный срок или на не определенный срок действия (ч. 2 ст.59 ТК РФ), который определяется Уставом школы.

2.10. Руководитель МКОУ СОШ № 9 им. К.К.Калашникова, заместители и другие работники школы помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

2.11. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих

основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.12. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а/ по взаимному согласию сторон;

б/ по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника /продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года/;

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца /отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях/;

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника требуется.

2.14. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменением организационных или технологических условий труда /изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся /воспитанников/, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.п. /при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции /работы по определенной специальности, квалификации или должности/ /ст. 72 ТК РФ/

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора Должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца /ст. 74, 162 ТК РФ/. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.15. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами /ст. 77 ТК РФ/.

III. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ, ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКЕ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ.

РАБОТОДАТЕЛЬ:

3.1. Осуществляет работу по подбору и расстановке кадров, закрытию имеющихся вакансий, осуществляет приём и увольнение работников строго в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.2. Не допускает нарушения трудового законодательства в части установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий.

3.3. При издании приказов, положений по вопросам, затрагивающих условия и нормы труда, заработную плату и формы материального поощрения, охрану труда, развитие социальной сферы, учитывает мнение профсоюзного комитета и принимает их по согласованию с ними.

3.4. Повышает квалификацию работников не реже чем один раз в 3 года. При аттестации сохраняет принцип добровольности прохождения аттестации, бесплатности для работников муниципального

образовательного учреждения. Порядок установления размеров ставок заработной платы (окладов) за присвоенную квалификационную категорию не зависит от стажа педагогической работы и уровня образования.

3.5. В случае направления работника в служебную командировку для повышения квалификации, сохраняет за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.6. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего или начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.7. При приеме на работу знакомит сотрудников с его должностными обязанностями, условиями и оплатой труда, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором под роспись.

3.8. Проводит необходимые мероприятия по подготовке Учреждения к новому учебному году.

3.9. Не реже 1 раза в год предоставляет всем работникам 2 дня для прохождения профилактического медицинского осмотра с последующим документальным подтверждением использования дней по назначению.

3.10. Разрабатывает и согласовывает с профкомом должностные обязанности, инструкции по технике безопасности на рабочем месте; не требует от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными обязанностями.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов; Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома; условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, Уставом учреждения.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, объема нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей и предусматривается трудовыми договорами, дополнительными соглашениями.

Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

4.2. Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

4.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.4. Педагогическим работникам в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

4.5. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска в Приложении № 1.

4.6. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (*ч.2 ст.116 ТК РФ*):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 3 календарных дня;
- бракосочетание работника - 3 календарных дня,
- бракосочетание детей работника – 3 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников - 3 календарных дня;

4.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий

труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

4.8. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

Привлечение работников к сверхурочной работе в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения профкома.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

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

4.9. Педагогическим работникам учреждения предоставляется через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.10. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, (заместителям руководителя и т. д.) устанавливается работодателем по согласованию с профкомом, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

4.11. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 4.12 настоящего раздела.

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

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до их ухода в очередной отпуск.

4.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- восстановления (по решению суда) на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.13. Учебная нагрузка педагогическим работникам, 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 указанных работников в соответствующих отпусках.

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

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

4.16. Во время осенних, зимних, весенних каникул предоставляются учителям свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

4.17. В каникулярное время обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.18. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном

статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

4.19. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.20. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

4.21. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам преимущественное право остается за работником в выборе новой даты начала отпуска.

4.22. 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 этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

4.23. Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 28 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 11 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается за полный рабочий год.

V. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ ОПЛАТЫ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМУ СТИМУЛИРОВАНИЮ ТРУДА РАБОТНИКОВ.

РАБОТОДАТЕЛЬ:

5.1. Обеспечивает выплату заработной платы не реже, чем каждые полмесяца (25 числа текущего месяца и 10 числа следующего за отчетным), путем перечисления на счет в банке.

5.2. Производит оплату труда работников согласно «Положения по оплате труда работников Учреждения», с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС); с учетом обеспечения государственных гарантий по оплате труда, ст. 130 ТК РФ, выплат компенсационного и стимулирующего характера и оплаты труда работников учреждений по видам экономической деятельности, а также с учетом представления интересов работников в социальном партнерстве по регулированию социально-трудовых отношений, т.е. согласно мнению представительного органа работников (профсоюза). Фонд оплаты труда работников Учреждения включает в себя:

- Тарифный фонд, т.е. фонд на оплату труда работников по штатному расписанию и по тарификации с учетом компенсационных (обязательных) выплат за условия труда, отклоняющихся от нормальных; доплаты за вредные условия труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни;

- Фонд стимулирующих выплат для установления надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда; материальной помощи работникам; премий, а также доплат за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работников.

Фонд заработной платы по штатному расписанию и фонд стимулирующих выплат распределяется работодателем, согласно настоящего коллективного договора, «Положения об оплате труда работников Учреждения», Положения о премировании и материальной помощи работникам учреждении.

5.3. Обеспечивает педагогическим работникам выплаты денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию.

5.4.Информирует коллектив школы о размерах финансовых поступлений из всех видов источников, отчитывается об их использовании не реже 1 раз в полугодие.

5.5. Устанавливает компенсационные выплаты к месячной тарифной ставке.

5.6. Сохраняет заработную плату в размере 100 %, а в случае простоя по вине работодателя – производит оплату $\frac{2}{3}$ заработной платы, в связи со стихийным бедствием, неблагоприятными погодными – климатическими условиями, санитарно-эпидемиологическими мероприятиями (карантин),

5.7.Сохраняет за работником, участвовавшим в забастовке, из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ:

5.8.Осуществляет контроль за своевременностью и правильностью выплаты работникам заработной платы, компенсаций, доплат, надбавок, установления и изменения тарифных ставок.

5.9.Оперативно рассматривает предложения по совершенствованию нормирования оплаты труда, контролирует правильность составления должностных окладов, ставок, заработной платы.

5.10. Проверяет правильность ведения и хранения трудовых книжек, своевременное их заполнение после аттестации работника.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН:

5.11.Стороны разрабатывают положения о премировании сотрудников и утверждают его на собрании трудового коллектива.

5.12.Стороны представляют работников к поощрению за особые заслуги, добросовестное исполнение своих обязанностей, высокие результаты в обучении или в связи юбилейными датами.

VI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО РЕШЕНИЮ СОЦИАЛЬНЫХ ВОПРОСОВ.

РАБОТОДАТЕЛЬ:

6.1.Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.2.Осуществляет совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

ПРОФКОМ:

6.3. Осуществляет защиту работников в случае индивидуального трудового спора с администрацией. В случае коллективного трудового спора предпринимает акции в защиту работников в соответствии с Законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (Приложение 2).

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН:

6.4. Стороны ходатайствуют об улучшении жилищно-бытовых условий сотрудников, оказывают им содействие в оформлении жилищных субсидий.

6.5. Проводят культурно-массовые мероприятия, посвящённые государственным и профессиональным праздникам, традициям коллектива

VII. ГАРАНТИИ ПРИ ВЫСВОБОЖДЕНИИ. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

7.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника.

7.2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее, чем за 2 месяца до увольнения

7.3. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за 2 месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

7.4. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся: семейным – при наличии двух или более иждивенцев, лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком, работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, за 2 года до пенсии, работники имеющие трудовой педагогический стаж 10 лет.

VIII. ОХРАНА ТРУДА.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН ОБЕСПЕЧИТЬ:

8.1. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

8.2. Обеспечивает специальную оценку условий труда, проверку по согласованию с профсоюзом правил и инструкций по охране труда для кабинетов: химии, физики, биологии, информатики, спортивного зала, мастерских и других подразделений повышенной опасности, а также соответствие выше перечисленных кабинетов нормам охраны труда, согласно правил и инструкций.

8.3. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в данном Учреждении.

8.4. Для всех поступающих на работу лиц инструктаж по охране труда, а также обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

8.5. Обучение лиц, поступающих на работу безопасным методам и приёмам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

8.6. Контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.7. Учёт и расследование несчастных случаев на производстве. При подтверждении комиссией факта несчастного случая на производстве по вине Учреждения, работнику выплачивается единовременная компенсация, согласно действующего законодательства.

8.8. Режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и законодательством субъектов РФ.

8.9. Недопущение лиц к работе, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.10. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.11. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

8.12. За счёт средств Учреждения обучение и аттестацию работников по вопросам знания норм, правил по охране труда и экологической безопасности, в соответствии со ст. 225 Трудового кодекса РФ и ст.17 Федерального закона « Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях».

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

8.14. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по улучшению условий труда

8.15. Ежегодно принимать меры по выделению средств на финансирование мероприятий по охране труда из всех источников финансирования, в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Ставропольского края.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги.

8.16. Устанавливать единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

- получения работником инвалидности при подтверждении факта несчастного случая на производстве – до 2 минимальных размеров оплаты труда;

- гибели работника при выполнении должностных обязанностей на производстве – до 3 минимальных размеров оплаты труда;

8.17. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду и средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью, и по соглашению сторон работник приобрёл её сам, работодатель возмещает её стоимость.

8.18. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации: - дополнительный

отпуск, присоединяемый к основному, и сокращённый рабочий день по перечню профессий и должностей (Приложение 1).

8.19. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- выделить рабочее место в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на лёгкую работу;

8.20. Обеспечивать условия труда молодёжи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, совмещающих обучение в учреждениях высшего, среднего или начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, индивидуальный режим труда.

РАБОТНИК ОБЯЗАН:

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

8.22. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты в необходимых случаях.

8.23. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда.

8.24. Немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

8.25. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

ПРОФСОЮЗ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ:

8.26. Контроль за условиями труда, участвует в комиссиях по аттестации рабочих мест по условиям труда, доводит до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряжённости трудового процесса, контролирует выполнение мероприятий по улучшению условий труда и при приёмке Учреждения к новому учебному году.

8.27.Практическую помощь членам профсоюза в реализации их прав на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

8.28.Организацию работы комиссии по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа в количестве 6 человек, которая создается и действует на паритетных началах.

8.29.Участие в формировании и организации деятельности совместной комиссии по охране труда в общеобразовательном учреждении.

VIII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

РАБОТОДАТЕЛЬ:

9.1.Сотрудничает с профсоюзным комитетом в привлечении и сохранении в качестве членов профсоюза всех желающих работников школы. Содействует профкому в его деятельности и не ограничивает его права.

9.2.Обеспечивает ежемесячно бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников при наличии их письменного заявления (ст. 81, ст. 272, 273, СТ. 82).

9.3.Признаёт профсоюзный комитет полномочным представителем коллектива для ведения переговоров по спорным вопросам деятельности школы и заключению коллективного договора (ст. 81, ст. 272, 273, СТ. 82).

9.4.Не может подвергнуть дисциплинарному взысканию работников, входящих в состав профсоюзного органа, (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель профсоюзного органа в Учреждении – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.2. Информировать администрацию и коллектив о решениях вышестоящих профсоюзных органов, доводит до сведения информацию, полученную от территориальной и краевой организаций, в т.ч. о массовых акциях, организуемых профсоюзом.

11.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.1. Настоящий коллективный договор заключен с 12 мая 2016 по 12 мая 2019 года. Он вступает в силу со дня подписания.

11.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидационных процедур (ст.43 ТК РФ).

11.3. Стороны пришли к соглашению, что внесение изменений и дополнений в коллективный договор в течение срока его действия производится только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст.44 ТК РФ).

11.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

Профком разъясняет работникам положения коллективного договора.

Члены комиссии:

от работодателя

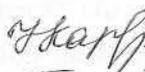


Волкова Н.И., заместитель директора по ВР



Хищенко О.Н., заместитель директора по УВР

от профсоюзной
организации



Карташова Н.Б., председатель ПК



Тычина И.В., учитель

Приложение 1
к коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МКОУ СОШ № 9 им.Н.К.Калашникова

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 9 имени Николая Кузьмича Калашникова (далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края», распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы», приказа отдела образования администрации Петровского муниципального района от 31.12.2014г. №747 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных образовательных и иных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Петровского муниципального района Ставропольского края, утвержденное приказом отдела образования администрации Петровского муниципального района Ставропольского края от 29 ноября 2013 года № 649», приказа муниципального казённого учреждения средней общеобразовательной школы № 9 имени Николая Кузьмича Калашникова «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников МКОУ СОШ № 9 им.Н.К.Калашникова от 12 января 2015 года № 1»

2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников Учреждения состоит из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников Учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание Учреждения утверждается директором и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с Положением, согласованным в установленном порядке с профсоюзным комитетом МКОУ СОШ № 9 им.Н.К.Калашникова.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 3 Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 4 Положения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам Учреждения приведен в разделе 5 Положения.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения приведен в разделе 6 Положения.

10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 7 Положения.

11. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Положением об оплате труда работников учреждения, которое разрабатывается применительно только к работникам данного учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

12. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

13. Фонд оплаты труда формируется Учреждением на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края и бюджета Петровского муниципального района Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, объемов централизованных средств.

14. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам МКОУ СОШ № 9 им.Н.К.Калашникова.

15. Заработная плата выплачивается работнику на лицевой счёт в Сбербанке 2 раза в месяц: 10 и 25 числа.

II. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ

2.1. Должностные оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Должностные оклады заместителей директора Учреждения в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя (директора)*	16318	15285	14341	13489

<*> В размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.1.2. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/ п	Квалификационны й уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
--------------	---------------------------------	--	---

1	2	3	4
1.	2 квалификационны й уровень	Педагог дополнительного образования; педагог- организатор.	5977
2.	3 квалификационны й уровень	Воспитатель; психолог.	6564
3.	4 квалификационны й уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель	7265

2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

2.2.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» 3461 рубль.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» 4705 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» 5354 рубля.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» 6111 рублей.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Минимальный должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	

1 квалификацион ный уровень	Инспектор по кадрам, лаборант, техники всех специальностей без категории	4705
2 квалификацион ный уровень	Заведующие хозяйством	4799

2.2.2. Размеры должностных окладов медицинских работников, работников культуры, включенных в штатное расписание Учреждения:

№ п/п	Квалификацион ный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностно й оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
1.	3квалификацион ный уровень	Медицинская сестра	4535
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	5750

2.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Размеры окладов рабочих Учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, сторож, дворник, оператор котельных установок	3407 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий, уборщик помещений, кладовщик, кухонная рабочая	3570 рублей

3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	3731 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих : лаборант, инспектор отдела кадров, секретарь руководителя	4705 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4760 рублей
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4975 рублей
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5083 рублей
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель	5408 рублей

2.3.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников предусмотренных настоящим Положением, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

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

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами.

Работникам образовательного учреждения по результатам проведения аттестации рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда и специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Директор учреждения проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплат работникам определяется учреждением пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов аттестации рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда и специальной оценки условий труда и закрепляются в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда с вредными или опасными условиями труда не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер по состоянию на 1 января 2014 г. по результатам аттестации рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда и специальной оценки условий труда

3.5. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) <*>:

№ п/ п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20

2	За работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности*	25
3	Учителям 1-4-х классов за проверку тетрадей по русскому языку и математике	10
4	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: <ul style="list-style-type: none"> • русскому языку, литературе, математике • иностранному языку, черчению, физике, химии, биологии, истории, обществознанию, географии, информатики, ОБЖ. 	15 10
5	Классным руководителям за высокий уровень воспитательной работы с учащимися, активное участие в общественной жизни общеобразовательного учреждения, поддержание порядка и дисциплины при проведении дежурства по учреждению, охвате горячим питанием более 80 % от списочного состава школьников, сохранность классного имущества, тесную связь с родителями (законными представителями), профилактику пропуска уроков без уважительной причины, правонарушений учащихся класса: 1-4-х классов 5-11-х классов	30 35
6	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями): оформительскую работу, поддержание санитарно-гигиенического состояния, согласно требований СанПиНа 2.4.2 2821 -10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», сохранность закреплённого оборудования, материальных средств, обслуживание оргтехники	до 10
7	Педагогическим работникам: <ul style="list-style-type: none"> • за заведование учебными мастерскими, учебно-опытными участками (пришкольный учебно-опытный участок) 	до 25
8	Педагогическим работникам: <ul style="list-style-type: none"> • за руководство методическими, цикловыми, предметными и психолого-медико- 	до 15

	педагогическими комиссиями, методическими объединениями, организацию методической работы в общеобразовательном учреждении;	
9	Работникам общеобразовательного учреждения: • за техническое обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер)	5
1 0	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в образовательном учреждении с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	до 25 до 50 до 100
1 1	Работнику общеобразовательного учреждения, ответственному за организацию горячего питания	15
1 2	Педагогу-библиотекарю учреждения, расположенного в сельской местности	25
1 3	Медицинской сестре учреждения, расположенного в сельской местности	25
1 4	Работникам учреждения по результатам специальной оценки условий труда	4

Примечания к таблице:

<*> Учителям и преподавателям выплата за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной законодательством Российской Федерации в сфере образования. Расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ производится пропорционально фактической наполняемости классов.

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

3.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35 % часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

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

3.5.4. Работникам Учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей).

3.5.5. Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору.

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с настоящим Положением, принимаемым с учетом мнения профсоюзного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в Коллективном договоре, в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директору учреждения.

4.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы:
 - за интенсивность труда;
 - за высокие результаты работы;
 - за выполнение особо важных и ответственных работ;
- б) за качество выполняемых работ:
 - за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака), почетной грамоты Министерства образования и науки РФ, за наличие квалификационной категории ;
- в) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;
премия по итогам работы за квартал;
премия по итогам работы за год;
единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- педагогическим работникам за внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования муниципального, краевого и федерального значения - до 25%;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании Учреждения - до 20%;

- педагогическим работникам Учреждения за участие в работе краевых и муниципальных инновационных площадок, в краевых и муниципальных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий - до 20%;

- педагогическим работникам за организацию работы в учреждении по ГОЧС - до 15 %;

- работникам Учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (участие в экспертизе и разработке локальных актов, оформление документов по мерам социальной поддержки, организация контроля по охране труда, подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.) – до 25%;

- работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовку документов в Пенсионный фонд) – до 25%;

- работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ по подготовке и своевременном размещении информации на официальных сайтах <http://zakupki.gov.ru> и <http://bus.gov.ru> – до 30 %;

- работникам учреждения, выполняющим работу по обеспечению электро, тепло и пожаробезопасности – до 35%;

- работникам учреждения за работу с электронной почтой – до 15%;

- работникам учреждения за организацию работы по охране труда и технике безопасности – до 30 %.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого Учреждением. При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их

заинтересованности в эффективном функционировании образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создана соответствующая комиссия с участием Профсоюза.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом директора учреждения.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности – в размере 5 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории – в размере 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории – в размере 20 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы)

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности, почетной грамоты Министерства образования и науки РФ - в размере 10 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников учреждения.

4.6. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по приказу директора учреждения на основании решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

4.8. Установление выплат стимулирующего характера производится с

учётом показателей результатов труда при выполнении работы, как предусмотренной, так и не предусмотренной трудовым договором.

4.9. Основным условием установления выплат стимулирующего характера является добросовестное выполнение работником трудовых обязанностей. Снижение качества работы, нарушение трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, локальных актов Учреждения, законных распоряжений и приказов директора школы, выражаются в наложении дисциплинарного взыскания на работника, согласно Трудового кодекса РФ и служат основанием для лишения стимулирующей выплаты на весь срок действия взыскания.

4.10 Стимулирующие выплаты за качество, результат и эффективность работы устанавливаются на основании перечня критериев и показателей с применением весового коэффициента показателей (балл) два (три) раза в год.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам Учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.11. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере.

У. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, Положением о формах и процедурах проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края, утвержденным приказом министерства образования Ставропольского края от 24 декабря 2009 года № 843-пр, Положением об аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в МКОУ СОШ № 9 им.Н.К.Калашникова.

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.6. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, учетной степени, право на его изменения возникает при: :

получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его

временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.8. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников Учреждение не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной

группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.9. Директор учреждения проверяет документы об образовании и устанавливают работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом отдела образования администрации Петровского муниципального района.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения несет руководитель.

VI. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

6.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся 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 преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

6.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей

вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год – на начало I и II учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

6.4. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки, учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

6.5. Тарификационные списки учителей (преподавателей) ежегодно утверждаются директором учреждения по согласованию с учредителем.

VII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

за часы 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 том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательном учреждении;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

Приложение 2
к приказу МКОУ СОШ №
от 12.01. 2015 г. № 1

ПОРЯДОК ОПЛАТЫ

труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуются при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель

<p>Преподаватель-организатор основ безопасности и жизнедеятельности, допризывной подготовки</p>	<p>Учитель, преподаватель, ведущий занятия с учащимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)</p>
<p>Руководитель физвоспитания</p>	<p>Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)</p>
<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования, педагог образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель технологии</p>	<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель-логопед</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель</p>	<p>Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>

<p>музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования</p>	
<p>Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств культуры); концертмейстер</p>	<p>Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре</p>
<p>Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>
<p>Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного</p>	<p>Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>

учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ МКОУ СОШ № 9 ИМ.Н.К.КАЛАШНИКОВА

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оказании материальной помощи работникам МКОУ СОШ № 9 им. Н.К.Калашникова (далее - Положение), разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Типового положения об общеобразовательном учреждении, Положения об оплате труда работников МКОУ СОШ № 9 им.Н.К.Калашникова, Устава образовательного учреждения и Коллективного договора.

1.2. Положение регулирует деятельность по обеспечению социальной защиты и поддержки работников путем проведения выплаты материальной помощи.

1.3.Настоящее положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии с тарификацией и штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.4. Настоящее Положение утверждается директором по согласованию с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность Учреждения.

1.6.Изменения и дополнения к Положению утверждается директором с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.7.В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.8.Материальная помощь направлена работникам в ситуациях, существенно влияющих на материальное положение.

1.9. Фонд оказания материальной помощи создается за счёт средств экономии фонда оплаты труда в образовательном учреждении.

ІІ.ОСНОВАНИЯ И РАЗМЕРЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.

2.1 Настоящим положением предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

- в связи с тяжелым материальным и финансовым положением семьи работника Учреждения – до 2 должностных окладов;
- на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников (супруги, дети, родители) работников Учреждения – до 2 должностных окладов ;
- по состоянию здоровья работников Учреждения (при необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения) – до 1,5 должностных окладов;
- получения работником инвалидности при подтверждении факта несчастного случая на производстве – до 2 должностных окладов ;
- в случае гибели работника при выполнении должностных обязанностей на производстве – до 3 должностных окладов ;
- на санаторно-курортное лечение работника Учреждения – до 2 должностных окладов;
- по случаю чрезвычайной ситуации (пожар, наводнение, ураган и др.) – до 2 должностных окладов.

2.2. Размер, оказываемой материальной помощи, определяется директором образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи.

III. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

3.1. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника.

3.2. Заявление пишется на имя директора образовательного учреждения с точным указанием причин для выдачи.

IV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

4.1. Материальная помощь, предусмотренная настоящим Положением, учитывается в составе средней заработной платы.

4.2. Материальная помощь выплачивается работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

4.3. Материальная помощь работникам образовательного учреждения выплачивается из экономии фонда оплаты труда.

4.4. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников образовательного учреждения.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МКОУ СОШ № 9 ИМ.Н.К.КАЛАШНИКОВА

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о премировании работников МКОУ СОШ № 9 им.Н.К.Калашникова (далее Положение), разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Типового положения об общеобразовательном учреждении, Положения об оплате труда работников МКОУ СОШ № 9 им.Н.К.Калашникова, Устава образовательного учреждения и Коллективного договора с целью установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления материальной заинтересованности в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, мотивации работников школы к повышению качества образовательного процесса.

1.2. Положение регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий.

1.3 Выплата премий осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

подготовке школы к учебному году;

устранении последствий аварий;

подготовке и проведении международных, российских, краевых, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного спортивного и другого характера, а также смотров, конкурсов, соревнований, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

1.4. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности

учреждения;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий

отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.

1.5. Размер премии может определяться как в процентах к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

1.6. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда школы, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда школы.

1.7. Премирование работников производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда школы. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников или при отсутствии экономии фонда оплаты труда школы.

1.8. Решение о премировании работников оформляется приказом директора с учетом мнения профсоюзного комитета.

II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИЙ

2.1. Целью установления премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдении трудовой дисциплины.

2.2. Установлением премий работникам школы решаются следующие задачи:

2.2.1. стимулирование стремления к освоению новых педагогических технологий;

2.2.2. повышение авторитета и имиджа школы у обучающихся, родителей, общественности;

2.2.3. обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;

2.2.4. стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей.

III. ОСНОВАНИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ (ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ)

3.1. Основаниями премирования работников школы являются:

3.1.1. образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;

3.1.2. своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы, его заместителей;

3.1.3. проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;

3.1.4. большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка;

3.1.5. достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

3.1.6. снижение частоты обоснованных обращений обучаемых, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;

3.1.7. высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.);

3.2. Педагогические работники премируются за:

3.2.1. своевременное и эффективное планирование и организацию образовательного процесса;

3.2.2. качественное проведение занятий основного и дополнительного образовательного компонента, кружковой работы;

3.2.3. высокий уровень учебных достижений обучающихся (качество знаний, умений и навыков учащихся) (по итогам контроля во всех его формах), подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;

3.2.4. высокую результативность проведения районных, общешкольных и классных мероприятий;

3.2.5. эффективное выполнение научно-методической и опытно-экспериментальной работы, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию авторских учебных программ, курсов, учебных пособий;

3.2.6. участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;

3.2.7. использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;

3.2.8. участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);

3.2.9. снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;

3.2.10. проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;

3.2.11. организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж у учащихся, родителей, общественности;

3.2.12. санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета, работу по наполнению материальной базы кабинета, эффективное использование кабинета в образовательном процессе;

3.2.13. образцовое ведение школьной и классной документации;

3.2.14. повышение уровня профессиональной компетентности;

3.2.15. за эффективное психолого-педагогическое сопровождение инновационного образовательного процесса;

3.2.16. за подготовку медалистов по результатам ЕГЭ (подтверждение или повышение годовой отметки);

3.2.17. за итоги ЕГЭ соответствующие краевому показателю.

3.3. Заместители директора и другой педагогический персонал премируются, кроме общих оснований, за:

3.3.1. личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;

3.3.2. внедрение инновационных технологий; обобщение и распространение передового опыта работы;

3.3.3. эффективный контроль за ходом образовательного процесса;

3.3.4. качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации;

3.3.5. организацию предпрофильного обучения;

3.3.6. высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;

3.3.7. высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;

3.3.8. качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);

3.3.9. сохранение контингента учащихся в 10-11 классах;

3.3.10. высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы, поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.

3.4. Заведующая хозяйством премируется за:

3.4.1. обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;

3.4.2. обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;

3.4.3. высокое качество подготовки и организация ремонтных работ.

3.5. Секретарь, лаборант премируются за:

3.5.1. своевременное и качественное предоставление отчетности;

3.5.2. заполнение базы данных на федеральных сайтах;

3.5.3. качественное ведение документации.

3.6. Библиотекарь премируется за:

3.6.1. высокая читательская активность обучающихся;

3.6.2. пропаганду чтения, как формы культурного досуга;

- 3.6.3. участие в общешкольных и районных мероприятиях;
 - 3.6.4. оформление тематических выставок;
 - 3.6.5. выполнение плана работы библиотекаря.
- 3.7. Младший обслуживающий персонал премируется за:
- 3.7.1. состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;
 - 3.7.2. своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности;
 - 3.7.3. содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;
 - 3.7.4. проведение генеральных уборок;
 - 3.7.5. содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
 - 3.7.6. оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.
- 3.8. Работники образовательного учреждения, имеющие трудовые заслуги и не имеющие дисциплинарных взысканий, в обязательном порядке премируются к юбилейным датам и в связи выходом на пенсию.
- 3.9. Премирование работников, допустивших дисциплинарные проступки, не допускается в течение срока действия дисциплинарного взыскания.
- 3.10. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

IV. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 4.1. С инициативой о премировании работников образовательного учреждения могут выходить родители учащихся (лица их заменяющие), общественность.

Приложение 2
к коллективному договору

Согласовано
Председатель профсоюзной
работников МБОУ СОШ № 9
им.Н.К.Калашникова
Н.Б.Карташова

Утверждено
приказом муниципального
казённого общеобразовательного
учреждения средней общеобра-
зовательной школы № 9 имени Николая
Кузьмича Калашникова № 189
от 14.03.2016
Н.Г.Шаповалова


СОСТАВ
комиссии по трудовым спорам

Председатель комиссии – Хищенко О.Н., заместитель директора по УВР

Члены комиссии – Карташова Н.Б., председатель ПК
Волкова Н.И., заместитель директора по ВР
Тычинина И.В., учитель

Приложение 3
к коллективному договору

Согласовано
Председатель профкома

работника МБОУ СОШ № 9
им. Н.К. Калашникова
Кургу Н.Б. Кургушова

Утверждено
приказом муниципального
казённого общеобразовательного
учреждения средней общеобра-
зовательной школы № 9 имени Николая
Кузьмича Калашникова № 189

от *17.02.2016*
Шаповалова Н.Г. Шаповалова



СПИСОК

работ, профессий и должностей с вредными условиями труда

- | | |
|------------------|---|
| 1. Учитель химии | дополнительный отпуск 7 календарных дней/доплата 4% |
| 2. Повар | дополнительный отпуск 7 календарных дней/доплата 6% |
| 3. Кухрабочья | дополнительный отпуск 7 календарных дней/доплата 6% |

Правом на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда пользуются только работники, непосредственно работающие в соответствующих условиях. В стаж работы, дающий право на дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями, включается только фактически отработанное в этих условиях время (см. ст. 116 - 117 ТК).