

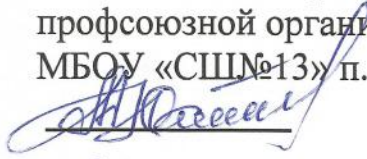
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа №13» поселка Новый,  
Тахтамукайского района, Республики Адыгея

# Коллективный договор

на 2017 – 2019 годы

## От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ «СШ №13» п. Новый

 Хатхоху Л.Н.

« 20 » июня 2017 г.

## От работодателя:

Директор МБОУ «СШ №13»  
п. Новый

 Уджуху С.Ю.

« 20 » июня 2017 г.



Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа №13» поселка Новый,  
Тахтамукайского района, Республики Адыгея

# Коллективный договор

на 2017 – 2019 годы

## От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ «СШ №13» п. Новый  
\_\_\_\_\_ **Хатхоху Л.Н.**

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 г.

## От работодателя:

Директор МБОУ «СШ №13»  
п. Новый

\_\_\_\_\_ **Уджуху С.Ю.**

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017г.

М.П.

**Общие положения**

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя школа №13» поселка Новый, Тахтамукайского района, Республики Адыгея.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работника и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями (указываются полные названия соглашений).

1.3 Сторонами коллективного договора являются работники учреждений, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Хатхоху Людмилы Николаевны (далее – профком); работодатель в лице его представителя – директора Уджуху Светланы Юсуфовны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ) (п. 1.8 наш).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) с 1 сентября 2017 года по 1 сентября 2019 года.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:

1) правила внутреннего трудового распорядка;

- 2) положение о новой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №13» поселка Новый, Тахтамукайского района, Республики Адыгея;
- 3) положение о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №13» п. Новый, Тахтамукайского района, Республики Адыгея;
- 4) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём;
- 5) перечень работ с неблагоприятными условиями труда, работа в которых предусматривает повышенный до 12% уровень ставок заработной платы;
- 6) положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательного учреждения длительного отпуска сроком до одного года;
- 7) приказ о создании комиссии по трудовым спорам;
- 8) положение о порядке предоставления дополнительных отпусков;
- 9) приказ о создании комиссии по охране труда.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

## **II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения 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.

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 неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации 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 в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию

с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

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 по согласованию с профкомом. 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 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 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 педагогов 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. 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.

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

2.10. 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 (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной 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, карантин и в других случаях);
- восстановления 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.

2.11. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

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

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 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.

2.12. 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.

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

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогов в разрезе специальности.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.)

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Работник предупреждается о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата или в связи с ликвидацией учреждения персонально под расписку не менее чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Критериями массового увольнения являются (ст. 82 ТК РФ):

а) ликвидация учреждения;

б) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве 30% и более списочного состава работников в течение 90 календарных дней (единовременно или суммарно).

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия с профкомом (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата

(ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком рабочего времени (приложение № 1), утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда и Приказа Министерства образования и науки РФ «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (от 27.03.2006 г. № 69)

При составлении расписания учебных занятий администрация обязуется исключить не рациональные затраты времени педагогических работников, не допускает перерывов

между занятиями с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»). При наличии таких перерывов педагогам предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда и Приказа Министерства образования и науки РФ «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (от 27.03.2006 г. № 69). Расписание учебных



занятий согласовывается с профкомом. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Разработать по согласованию с профкомом график сменности работников образовательного учреждения (лаборантов, уборщиков служебных помещений, сторожей и др.); знакомить работников с графиком не позднее, чем за месяц до его введения.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных личным планом и планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 -125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение № 5);

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (приложение № 4), в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с

ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

5.13.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- работающим инвалидам – 2 дня;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 5 дней и членам профкома – 3 дня;

5.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем или Уставом учреждения. (Приложение № 6), Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательного учреждения длительного отпуска сроком до одного года).

5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики рабочего времени устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## **VI. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, 5 и 20 числа месяца.

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением о новой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №13» п. Новый, Тахтамукайского района, Республики Адыгея (приложение № 2) и Положением о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №13» п. Новый, Тахтамукайского района, Республики Адыгея (приложение № 3)

6.3. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится согласно приложению № 2 и приложению № 3.

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

6.4. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки, которые согласовываются с профсоюзным

комитетом. Распределение учебной нагрузки производится до начала учебного года (под роспись) по согласованию с выборным профсоюзным органом школы. В случае изменения учебной нагрузки на следующий учебный год, педагогические работники предупреждаются об этом до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

6.5.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ.

6.5.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.5.4. Выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием в нем составных частей заработной платы. Форма и позиции расчетного листка согласовываются с профсоюзным комитетом.

6.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

## **VII. Гарантии и компенсации**

7 Стороны договорились, что работодатель:

7.1 Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами.

7.2. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам к юбилейным датам и на похороны близких родственников.

7.3 Организует в учреждении общественное питание.

7.4 Осуществляет при наличии из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере 1 месячного оклада следующим категориям увольняемых работников: получившим увечье в данном учреждении, имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет, всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения.

7.5 При проведении аттестации педагогических работников муниципальных образовательных учреждений соблюдаются следующие условия:

7.5.1 Председатель первичной профсоюзной организации входит по должности в состав аттестационной комиссии образовательного учреждения в соответствии с «Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», утвержденным приказом Министерства образования РФ от 26.06.2000 г. № 1908.

7.5.2 По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников она может быть продлена в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождение в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- отпуска, предоставленного в соответствии с п.5. ст. 55 Закона РФ «Об образовании».

Со дня выхода на работу действие имевшейся у них квалификационной категории продлевается по заявлению работника в зависимости от продолжительности вышеуказанных периодов соответствующими органами управления образованием (в отношении второй квалификационной категории – руководителем образовательного учреждения) на срок до двух

лет. В случае истечения срока действия квалификационной категории в указанные периоды, действие квалификационной категории продлевается со дня выхода на работу, а при окончании срока действия квалификационной категории после выхода на работу – со дня истечения срока ее действия. В случае возобновления педагогической работы в течение года после ее прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательного учреждения, со дня выхода на работу действие квалификационной категории, по заявлению работника, продлевается на срок до двух лет.

В случае закрытия образовательного учреждения на капитальный ремонт педагогическому работнику продлевается срок действия квалификационной категории до 2 лет, при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо переводом на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данном учреждении.

7.5.3 В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее трех лет, имеющаяся у них квалификационная категория, по заявлению работника, сохраняется до наступления пенсионного возраста. Заявление о продлении квалификационной категории от лиц предпенсионного возраста подается в сроки, предусмотренные «Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», утвержденным приказом Министерства образования РФ от 26.06.2000г. № 1908. для подачи заявления на аттестацию, в период действия квалификационной категории. В случае назначения пенсии досрочно по любым основаниям повторное продление действия квалификационной категории до наступления у педагогического или руководящего работника возраста, установленного ст. 7 федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», не допускается. Квалификационная категория не продлевается педагогическим работникам, которым осталось менее трех лет до наступления права на пенсию, в связи с педагогической деятельностью.

7.5.4 По истечении 5 - летнего срока действия квалификационной категории (за исключением окончания продленного срока действия квалификационной категории в случаях, указанных в 9.5.2 и 9.5.3), квалификационная категория педагогического и руководящего работника продолжает действовать до 1 сентября следующего учебного года. В случае если работнику присваивается более низкая квалификационная категория, ранее имевшаяся квалификационная категория продолжает действовать до окончания ее срока действия, но не продлевается до 1 сентября следующего учебного года.

7.5.5 В случаях, когда педагогический работник, имеющий квалификационную категорию по одной должности, выполняет одновременно работу по другой педагогической должности, либо принят на должность, по которой квалификационная категория ему не присваивалась, оплата труда осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории, если совпадают по этим должностям в основном должностные обязанности, учебные программы, профили работы или имеются иные основания учитывать квалификационную категорию.

Основанием для рассмотрения вопроса о возможности учитывать имеющуюся квалификационную категорию при оплате труда за работу на педагогической должности, по которой квалификационная категория не присваивалась, является письменное заявление работника, а в отношении первой и высшей квалификационной категории, кроме того, письменное представление руководителя образовательного учреждения, в котором работник работает в должности, по которой у него отсутствует квалификационная категория.

Заявление подается в отношении:

- высшей квалификационной категории – в главную аттестационную комиссию Министерства образования Республики Адыгея;
- первой квалификационной категории – в аттестационную комиссию Министерства образования администрации Тахтамукайского района Республики Адыгея;
- второй квалификационной категории – руководителю образовательного учреждения.

По усмотрению лиц, указанных в части третьей настоящего пункта, вопрос о возможности учитывать при оплате имеющуюся квалификационную категорию может быть передан на рассмотрение соответствующей аттестационной комиссии, решение которой имеет обязательный характер. Решение об оплате труда с учетом имеющейся квалификационной категории принимается лицами, указанными в части третьей настоящего пункта, оформляется приказом (распоряжением) и действует с даты, определяемой руководителем органа управления образованием (руководителем образовательного учреждения), а в случае, предусмотренном частью четвертой настоящего пункта – с даты принятия решения соответствующей аттестационной комиссией.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть некоторую сумму на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда.

8.3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить

возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.15. Провести выборы уполномоченных по охране труда.

8.16. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.20. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.21. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.22. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.23. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также на основании расторжения трудового договора по инициативе работодателя производится с предварительного согласия с профкомом.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной

организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома, уполномоченных на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
- расписание уроков и кружков,
- распределение учебной нагрузки.

## **Х. Обязательства профкома**

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы согласно положения о новой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средней школы №13» п. Новый и положения о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №13» п. Новый, Тахтамукайского района, Республики Адыгея.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).\

10.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки.

10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения, через своего представителя в составе аттестационной комиссии образовательного учреждения.

10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.15. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора:

- путем ведения непосредственно с Администрацией предварительных переговоров в интересах работника;
- иницируя вопрос о целесообразности создания в образовательном учреждении комиссии по трудовым спорам (КТС);



- в соответствии с Положением о комиссии по трудовым спорам (Приложение № 7);
- выдвигая кандидатуры в члены комиссии по трудовым спорам от профсоюзной организации;
- выдвигая представителя Профкома для участия в заседании комиссии по трудовым спорам в интересах работника, как по его просьбе, так и по собственной инициативе;
- контролируя ход и сроки рассмотрения заявлений (жалоб) в комиссии по трудовым спорам;
- осуществлять контроль за выполнением решений комиссии по трудовым спорам.

10.16. При выполнении Администрацией условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

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

### **Ответственность сторон**

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год (август, январь)

11.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания и действует до принятия нового коллективного договора.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

11.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими его, а также местным органом по труду.

«Согласовано»

Председатель профкома МБОУ «СШ №13»  
п. Новый, Тахтамукайского района

\_\_\_\_\_ Хатхоху Л.Н.  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

«Утверждаю»

Директор МБОУ «СШ №13» п. Новый,  
Тахтамукайского района

\_\_\_\_\_ Уджуху С.Ю.  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

## **Правила внутреннего трудового распорядка общеобразовательного учреждения.**

1. Общие положения о действии Правил.
2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения.
3. Основные обязанности работника.
4. Основные обязанности работодателя.
5. Режим работы организации. Рабочее время работников.
6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

### **1. Общие положения о действии Правил.**

1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК) и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя школа №13» п. Новый, Тахтамукайского района, Республики Адыгея. Работодатель обязан в соответствии с ТК, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

3. Работодатель – организация, вступившая в трудовые отношения с работником. Права и обязанности работодателя осуществляет руководитель организации – директор школы. Далее «работодатель» - руководитель организации.

4. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК, иными законами, коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

5. Дисциплина в учреждении поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся и работников. Применение методов физического и психического воздействия по отношению к обучающимся не допускается.

6. Правила обязательны для всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе и внешних совместителей) и руководителя организации.

7. Правила доводятся до сведения каждого работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с работодателем в обязательном порядке.

8. Правила утверждены 27 августа 2017г. с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения (Протокол заседания ПК № 1 от 27 августа 2017 г.)

## **2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения.**

10. Перед заключением трудового договора лицо, поступающее на работу в организацию, обязано предъявить работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (кроме случаев, когда работник поступает на работу по - совместительству или впервые);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- военный билет (временное удостоверение), удостоверение граждан, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании;
- медицинское заключение по результатам предварительного медицинского освидетельствования.

11. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, составленного в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Приказ объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора.

Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя считается заключением трудового договора независимо от того, был ли он оформлен надлежащим образом.

12. Руководящие работники, специалисты и учебно-вспомогательный персонал принимаются на должности, наименование которых соответствует Перечню.

13. Существенными условиями трудового договора и обязательными для включения в него являются:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата вступления договора в силу;
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации;
- объем учебной нагрузки (для учителей);
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу во вредных и тяжелых условиях;
- режим труда и отдыха (в части, отличающейся от настоящих Правил);
- условия оплаты труда (размер тарифной ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки, иные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Данные существенные условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

14. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя в следующих случаях:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

- для выполнения заведомо определенной работы, в том числе в случаях, когда ее окончание не может быть определено конкретной датой;
- при заключении договора с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- при заключении договора с лицами, направленными на временную работу органами службы занятости населения.

В иных случаях срочный договор заключается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

15. По инициативе работодателя при заключении трудового договора может быть обусловлено испытание.

Испытание не устанавливается для:

- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, имеющих действующую квалификационную категорию.

16. При приеме на работу работодатель обязан под роспись ознакомить работника с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка и действующим коллективным договором.

17. Изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя допускается в связи с изменениями 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.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности). Подобное изменение допускается только на новый учебный год. 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 работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

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, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

18. Работодатель имеет право переводить работника на срок до 1 месяца в течение календарного года на работу, не обусловленную трудовым договором.

Такой перевод допускается:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев;
- для предотвращения простоя – временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера;
- для предотвращения уничтожения или порчи имущества;
- для замещения отсутствующего работника.

Работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации, только с его письменного согласия.

Размер оплаты труда при временном переводе не может быть ниже среднего заработка по

работе, обусловленной трудовым договором. Часть работы, выполняемой в порядке временного перевода, произведенная сверх продолжительности, соответствующей трудовому договору, оплачивается как сверхурочная.

19. При смене собственника имущества, изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

20. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ.

21. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

22. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение не производится, за исключением случая, когда на освобождаемое место в письменной форме приглашен работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключение трудового договора. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником, в случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы, а также в случаях установленного нарушения работодателем норм трудового права. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

23. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

24. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи:

- с сокращением численности или штата работников;
- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

25. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника.

### **3. Основные обязанности работника.**

Работники, состоящие в трудовых отношениях с образовательным учреждением на основании заключенных трудовых договоров обязаны:

26. Неукоснительно подчиняться требованиям Устава образовательного учреждения, настоящих Правил.

27. Точно и в полной мере выполнять свои должностные обязанности, руководствоваться утвержденными должностными инструкциями, обусловленными тарифно-квалификационными характеристиками.

28. Исполнять приказы и распоряжения работодателя (его заместителя или официально уполномоченного представителя работодателя), изданные в пределах его компетенции и в установленной законодательством форме.

29. Строго следовать требованиям и обеспечивать выполнение правил и норм по технике безопасности и охране труда, производственной санитарии, гигиены и противопожарной безопасности.

30. Проходить периодические медицинские обследования.

31. Педагогические работники – иметь соответствующий образовательный ценз.

32. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

33. Незамедлительно сообщать работодателю (его заместителям или лицам, его заменяющим) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

#### **4. Основные обязанности работодателя.**

34. Предоставить работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением, работу, обусловленную трудовым договором.

35. Обеспечить работникам условия труда, соответствующие требованиям охраны и гигиены труда, техники безопасности.

36. Создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

37. Обеспечить работников помещением, оборудованием, инструментами, материалами и документацией, необходимыми для исполнения ими своих обязанностей.

38. Обеспечить порядок сохранности имущества учреждения, работников, обучающихся.

39. Выплачивать причитающуюся работникам заработную плату, выплаты социального характера в полном размере, в сроки, установленные трудовым законодательством или коллективным договором.

40. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в соответствии с требованиями действующего законодательства.

41. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством, коллективным договором.

#### **5. Режим работы организации. Рабочее время работников.**

42. В учреждении установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.

43. Время ежедневного начала работы учреждения – 8 часов 00 минут, время окончания работы учреждения – 18 часов 00 минут.

44. Учебный год в учреждении начинается 1 сентября.

Продолжительность учебного года на первой, второй и третьей ступенях общего образования составляет не менее 34 недель без учета государственной (итоговой) аттестации, в первом классе - 33 недели.

45. Продолжительность каникул в течение учебного года составляет не менее 30 календарных дней, летом - не менее 8 недель. Для обучающихся в первом классе устанавливаются в течение года дополнительные недельные каникулы.

46. Рабочее время работников определяется настоящими Правилами, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, условиями трудового договора. Перерывы для отдыха и питания педагогических работников устанавливаются во время отдыха и питания обучающихся, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается согласно графику работы.

47. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения установлена нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

48. Для педагогических работников учреждения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

49. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других

конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения. Верхний предел учебной нагрузки не установлен.

50. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию профкома до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Руководитель учреждения обязан ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.

51. 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 уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

54. 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 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 1 ставку заработной платы за исключением случаев, когда учебная нагрузка в объеме менее чем на 1 ставку заработной платы, установлена в соответствии с трудовым договором.

55. 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.

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

57. 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.

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

58. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

59. Составление расписания уроков осуществляется с учетом действующих санитарных правил и норм, обеспечения педагогической целесообразности, а также рационального использования рабочего времени учителя.

60. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

61. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Оплата производится в повышенном размере, либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

62. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулярный период утверждается приказом руководителя.

63. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

64. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, настоящими Правилами, должностными обязанностями, не допускается, за исключением работы, выполняемой в условиях чрезвычайных обстоятельств.

65. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

66. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством. При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой работодатель имеет право по просьбе работника часть его отпуска, превышающую 28 календарных дней, заменить денежной компенсацией в соответствующем размере.

67. Работникам предоставляется ежегодный дополнительный неоплачиваемый отпуск в соответствии с Приложением № 10.

68. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы получают право на длительный отпуск сроком до одного года.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска установлены в Приложении № 8

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

69. Нарушение трудовой дисциплины (совершение дисциплинарного проступка) – виновные действия работника, результатом которых явилось неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, установленных:

- Уставом образовательного учреждения
- трудовым договором,
- настоящими Правилами,
- приказами и письменными распоряжениями руководителя (уполномоченных руководителем лиц), изданными в соответствии с действующим законодательством.

70. Работодатель имеет право на применение следующих дисциплинарных взысканий:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по основаниям, предусмотренным п.п. 5 - 8, 11 ст. 81;
- увольнение педагогических работников по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 2 ст. 336 ТК РФ.

71. Применение работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п.5 ст. 81 ТК РФ к работнику, являющемуся членом Профсоюза, допускается только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

72. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в



письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

73. До применения дисциплинарного взыскания, работодатель обязан затребовать от работника, совершившего дисциплинарный проступок, объяснение в письменной форме. В случае отказа работника предоставить объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

74. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного профсоюзного органа.

75. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово - хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

76. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

77. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

78. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

79. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

80. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного профсоюзного органа.

81. В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику не применяются меры поощрения (в том числе премирование).

«Согласовано»

«Утверждаю»

Председатель профкома МБОУ «СШ №13»  
п. Новый, Тахтамукайского района

Хатхоху Л.Н.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 г.

Директор МБОУ «СШ №13» п. Новый,  
Тахтамукайского района

Уджуху С.Ю.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 г.

## **Положение об оплате труда работников МБОУ «СШ №13» п. Новый**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ «СШ №13» п. Новый, Тахтамукайского района, Республики Адыгея (далее - школа) финансируемого за счёт средств образовательной субвенции, разработано в соответствии с Постановлением Главы администрации муниципального образования

«Тахтамукайского района» № 908 от 13.09.2011 года «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений» и в соответствии с Постановлением Главы администрации МО «Тахтамукайский район» № 197 от 06.10.2010г. «О внесении изменений в постановление № 113 от 15.06.2009 года»

1.2. Настоящее Положение обязательно для применения в муниципальном образовательном учреждении, финансируемом за счёт средств образовательной субвенции.

1.3 Заработная плата работника школы включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.4. Оплата труда в школе устанавливается коллективным договором, трудовыми соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством, а также настоящим Положением, по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

1.5. Оплата труда работников школы устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- д) перечня видов выплат компенсационного характера;
- е) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) мнения профсоюзного комитета.

1.6. Месячная заработная плата работников школы, отработавших норму рабочего

времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного минимального размера оплаты труда.

1.7. Директор школы определяет размеры заработной платы работников, стимулирующих и компенсационных выплат в пределах средств, направляемых на оплату труда.

1.8. Оплата труда работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными положениями об оплате труда соответствующих отраслей. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда в школе.

1.9. Условия оплаты труда отдельных работников, не урегулированные настоящим Положением, определяются действующим законодательством.

1.10 Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера зависит от объема фонда оплаты труда работников школы

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников МБОУ «СШ № 13» п. Новый**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих указанных в приложении №1 к настоящему Положению и устанавливаются директором школы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников школы. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы утверждаются положением об оплате труда, коллективным договором, приказами по школе по согласованию с профсоюзным комитетом. При утверждении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам оклады (ставки) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям, входящим в эти профессиональные квалификационные группы устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

2.2. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и порядок их установления, определяются школой в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы применяются без учета повышающих коэффициентов. Компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются на учебный год.

2.3. Специалистам, за исключением руководителей и работников, оклады которых определяются в процентном отношении к окладу руководителя, за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности, устанавливается выплата по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы в размере 25%

2.4. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада, ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор. При изменении обязательных условий трудового договора в части,

касающейся оплаты труда, заключается новый трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении условий оплаты труда.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с действующим законодательством

2.5. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки и почасовой оплаты труда. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется, исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.6 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

### **Порядок исчисления заработной платы (тарификация)**

1. Месячная заработная плата педагогических работников школы определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также 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 выше причинам. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

### **Порядок и условия почасовой оплаты труда**

1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников школы 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;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом

образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе.

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

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (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 недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников школы, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда. В размеры часовых ставок заработной платы, предусмотренных указанным постановлением, включена оплата за отпуск.

#### **Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, в учреждениях**

| Контингент<br>Обучающихся                           |                           | Размеры коэффициентов    |                                    |
|-----------------------------------------------------|---------------------------|--------------------------|------------------------------------|
|                                                     | Профессор,<br>доктор наук | Доцент,<br>кандидат наук | Лица, не имеющие<br>ученой степени |
| Обучающиеся в<br>общеобразовательных<br>учреждениях | 0,073                     | 0,055                    | 0,037                              |

3. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из рекомендуемого минимального размера оклада (должностного оклада) по профессионально квалификационной группе должностей педагогических работников и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, в учреждениях.

4. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

5. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

6. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

2.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено действующим законодательством, коллективным или трудовым договором.

2.6.1. Согласно действующему законодательству оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится:

- пропорционально отработанному времени;
- в зависимости от выработки;
- на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

2.6.2. Вопросы оплаты труда при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника регулируются Трудовым Кодексом, предусматривающим, что работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

Основные характерные различия условий работы по совместительству и условий выполнения работы в порядке совмещения профессий (должностей) приведены в сопоставительной таблице:

| Условия работы по совместительству                                                                                                                                                                       | Условия привлечения к работе в порядке совмещения профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Выполнение работником другой регулярной работы в свободное от основной работы время (за пределами нормальной продолжительности рабочего времени) (ст. 98, 282 Кодекса)                                | 1. Выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной временной работы по другой профессии (должности) либо обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы ст. 151 Кодекса). В отличие от совмещения профессий (должностей) выполнение работником дополнительного объема работ по своей основной профессии (должности) рассматривается как расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ (постановление Совмина СССР от 04.12.1981 N1145). |
| 2. Работа выполняется на условиях другого трудового договора, заключаемого между работником и работодателем в письменном виде (98, 282 Кодекса)                                                          | 2. В трудовой договор по основной работе вносится дополнение о выполнении обязанностей по другой профессии (должности) либо о расширении зон обслуживания или увеличении объема по основной выполняемой работе.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 3. Работа выполняется: у одного и того же работодателя - внутреннее совместительство (ст. 98 Кодекса); у другого работодателя (одного или нескольких) - внешнее совместительство (ст. 98 и 282 Кодекса). | 3. Работа выполняется у одного и того же работодателя (ст. 151 Кодекса). При этом законодательство не ограничивает возможность выполнения у одного и того же работодателя одновременно работы по                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | совместительству и в порядке совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания или увеличения объема выполняемой работы.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 4. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю (98 и 284 Кодекса), за исключение особенностей, установленных в соответствии со ст. 282 Кодекса, для педагогических, медицинских фармацевтических работников и работников культуры. Работа по совместительству осуществляется в соответствии с утвержденным графиком.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 4. Выполнение работы осуществляется наряду с основной работой (ст. 151 Кодекса), т.е. в основное рабочее время.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 5. Оплата осуществляется пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ (ст. 285 Кодекса). Условия привлечения к работе совместителей не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением. Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок (ст. 287 Кодекса). | 5. Оплата осуществляется в виде доплаты, размер которой устанавливается по соглашению сторон (ст. 151 Кодекса). Максимальных и минимальных размеров доплат не установлено. Порядок установления работнику размера доплат за совмещение профессий (должностей) одинаков с порядком, установления доплат за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемой работы.                                                                         |
| 6. Работа по совместительству имеет следующие ограничения: не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если, основная работа связана с такими же условиями (ст. 282 Кодекса); внутреннее совместительство может осуществляться только по иной профессии, специальности или должности (статья 98 Кодекса), т.е. не совпадающей с наименованием должности по основной работе, за исключением внутреннего совместительства педагогических работников, которым оно разрешается по аналогичной должности ст. 333 ТК РФ), а                                                                                                                                                  | 6. На руководящих работников условия совмещения должностей и установления доплат не распространяются (пункт 15 постановления Совмина СССР от 04.12.1981 N 1145). Пункт 15 указанного постановления признан недействующим для руководителей структурных подразделений отделов, цехов, служб и их заместителей, а также главных специалистов (см. раздел "Совмещение профессий(должностей), исполнение обязанностей временной отсутствующего работника"). |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>также особенностей работы по совместительству медицинских работников и работников культуры (ст. 282 Кодекса). Особенности работы по совместительству этих категорий работников и виды другой работы, которая совместительством не является, определены постановлением Минтруда РФ от 30.06.03 N41. Государственный муниципальный служащий не в праве заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной или иной творческой деятельностью (соответственно ст. 11 ФЗ от 31 июля 1995 г. N119-ФЗ "Об основах государственной службы Российской Федерации" (с изменениями от 18 февраля 1999 г., 7 ноября 2000 г., 27 мая 2003 г.) и статья 11 ФЗ "Об основах муниципальной службы в Российской Федерации" от 8 января 1998 г. N8-ФЗ (с изменениями от 13 апреля 1999 г., 19 апреля, 25 июля 2002 г.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- руководителям государственных и муниципальных образовательных учреждений совмещение их должностей с другими руководящими должностями кроме научного и научно-методического руководства) внутри или вне образовательных учреждений не разрешается (ст. 35 Закона РФ "Об образовании");</li> <li>- должностные обязанности руководителей этих учреждений, их филиалов отделений) не могут исполняться по совместительству (ст. 35 Закона РФ "Об образовании").</li> </ul> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <p>7. Лицам, работающим посовместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.</p> <p>Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 Кодекса).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <p>7. При выполнении наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительных обязанностей по другой профессии должности), а также в порядке расширения зон обслуживания или увеличении объема выполняемой работы отпуск предоставляется работнику продолжительностью, установленной по основной работе, а оплачивается из среднего заработка, исчисленного с учетом оплаты за дополнительную работу.</p> |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>При внутреннем совместительстве за одинаковое количество дней отпуска его оплата осуществляется из среднего заработка, исчисленного из заработной платы по основному и совмещаемому месту работы. За количество дней отпуска, превышающее общую продолжительность, его оплата осуществляется из среднего заработка, исчисленного из заработной платы по должности с большей продолжительностью отпуска, либо при разной продолжительности отпуска отпускные исчисляются отдельно по каждой должности.</p>                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                            |
| <p>8. Пособие по временной нетрудоспособности и беременности и родам не начисляется за исключением случаев, предусмотренных в разъяснении Фонда социального страхования РФ от 17.02.2004 N02-18/07-1034 для медицинских и педагогических работников, выполняющих работу в порядке внутреннего совместительства. При этом следует иметь в виду, что педагогическим работникам указанные пособия исчисляются из среднего заработка за всю педагогическую работу, осуществляемую по основному месту работы, включая работу на разных педагогических должностях и дополнительную работу, но такая работа совместительством не считается.</p> | <p>8. Исчисление пособия по временной нетрудоспособности или беременности и родам осуществляется из заработка, получаемого по основной работе с учетом оплаты за дополнительную работу</p> |

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

Приложение №3  
к коллективному договору

«Согласовано»

«Утверждаю»

Председатель профкома МБОУ «СШ №13»  
п. Новый, Тахтамукайского района

\_\_\_\_\_ Хатхоху Л.Н.  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017г.

Директор МБОУ «СШ №13» п. Новый,  
Тахтамукайского района

\_\_\_\_\_ Уджуху С.Ю.  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017г.

### Глава 3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. Виды выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Постановлением Главы администрации муниципального образования « Тахтамукайский район» №113 от 15.06.2009 года. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении, применяются к окладам (ставкам) без учёта повышенных коэффициентов.

3.2. Перечень видов доплат компенсационного характера за дополнительно оплачиваемые работы, не входящих в должностные обязанности работника, но непосредственно связанные с образовательным процессом, и их размер:

| № п/п | Перечень работ                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке. |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| 1     | Учителям за классное руководство:<br>1-4-х классов<br>5- 11-х классов.                                                                                                                                                                                                                          | 15<br>15                                                             |
| 2     | Учителям 1-4 -х. классов за проверку тетрадей                                                                                                                                                                                                                                                   | 15                                                                   |
| 3     | Учителям за проверку письменных работ по:<br>Русскому языку<br>Математике                                                                                                                                                                                                                       | 20<br>10                                                             |
| 4     | Педагогическим работникам образовательных учреждений за работу в методических, цикловых, предметных психолого - методико – педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях; работникам образовательных учреждений за работу в аттестационных комиссиях: Руководство комиссиями | до 10 РМО                                                            |
| 5     | Педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе на республиканских экспериментальных площадках, в творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению                                                         | до 40                                                                |

|    |                                                                                                                                                          |                              |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
|    | новых педагогических технологий:<br>Руководителям<br>Учителям                                                                                            | до 35                        |
| 6  | Водителям автотранспортных средств при<br>отсутствии в штате учреждения должности<br>механика за техническое обслуживание<br>автотранспортного средства. | до 50                        |
| 7  | Заведование учебными кабинетами –<br>физики, химии, биологии, информатики.                                                                               | до 10                        |
| 8  | За расширение зоны обслуживания                                                                                                                          | до 50                        |
| 9  | За домашнее обучение                                                                                                                                     | до 20                        |
| 10 | За ведение адыгейского языка учителям 5-<br>11 классов                                                                                                   | до 15                        |
| 11 | За работу в выходные и нерабочие<br>праздничные дни                                                                                                      | В соотв. Со ст. 153 ТК<br>РФ |
| 12 | За работу в ночное время                                                                                                                                 | 20                           |

- 3) выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:
- классное руководство;
  - проверка письменных работ;
  - заведование кабинетами;
  - руководство внеклассной работой, предметными, цикловыми и методическими объединениями;
  - организация общественно-полезного труда;
  - проведение военно-патриотических мероприятий, организация работы по воинскому учету и оформление документации;
- 4) повышающий коэффициент к окладу (ставке заработной платы) до 0,15 учителям национального языка и литературы;
- 5) повышающий коэффициент к окладу (ставке заработной платы) до 0,2 учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на основании медицинского заключения.
- 6) размеры выплат и порядок их установления за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, определяются школой в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в положении и коллективном договоре (соглашении).
- 7) рекомендуемый перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, и размер выплат.

**Рекомендуемый перечень видов дополнительно оплачиваемых работ,  
не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с  
образовательным процессом, и их размер**

| №<br>п/п | Перечень работ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Размер доплат<br>в процентах к<br>должностному<br>окладу или<br>тарифной ставке |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 1        | 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 3                                                                               |
| 1.       | Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой):<br>1-4-х классов<br>5-11-х классов<br>начального и среднего профессионального образования                                                                                                                                                                | <br>15<br>15<br>15                                                              |
| 2.       | Педагогическим работникам за внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики и пр.) областного, окружного, регионального и федерального значения | 20                                                                              |
| 3.       | Учителям 1-4-х классов за проверку тетрадей                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 15                                                                              |
| 4.       | Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по:<br>русскому языку, литературе<br>математике                                                                                                                                                                                                                            | <br>20<br>10                                                                    |
| 5.       | Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями):<br>в школах и школах-интернатах всех типов и видов, образовательных учреждениях для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей<br>в учреждениях начального и среднего профессионального образования                                   | <br>до 10<br><br>до 15                                                          |
| 6.       | Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами)                                                                                                                                                                                      | до 25                                                                           |
| 7.       | Педагогическим работникам образовательных учреждений за работу в методических, цикловых, предметных и психолого - медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях; работникам образовательных учреждений за работу в аттестационных комиссиях:<br>руководство комиссиями                                 | <br><br><br>до 10                                                               |
| 8.       | Преподавателям и старшим преподавателям за заведование вечерним, заочным отделениями, отделением по специальности                                                                                                                                                                                                                | до 25                                                                           |
| 1        | 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 3                                                                               |
| 10.      | Заведование учебными кабинетами физики, химии и информатики                                                                                                                                                                                                                                                                      | до 10                                                                           |
| 11.      | Водителям автотранспортных средств при отсутствии в штате учреждения должности механика за техническое обслуживание автотранспортного средства                                                                                                                                                                                   | до 50                                                                           |
| 12.      | Учителям, преподавателям или другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий                                                                                                                                                                                                                      | до 5                                                                            |

| №<br>п/п | Перечень работ                                                                                                                                                                                                                                                                             | Размер доплат<br>в процентах к<br>должностному<br>окладу или<br>тарифной ставке |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 1        | 2                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 3                                                                               |
| 1.       | Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой):<br>1-4-х классов<br>5-11-х классов<br>начального и среднего профессионального образования                                                                                                                          | 15<br>15<br>15                                                                  |
|          | компьютер)                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                 |
| 13.      | За расширение зоны обслуживания                                                                                                                                                                                                                                                            | до 50                                                                           |
| 14.      | Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов:<br>от 10 до 19<br>от 20 до 29<br>от 30 и более                                                                                                                        | до 20<br>до 30<br>до 50                                                         |
| 15.      | За домашнее обучение                                                                                                                                                                                                                                                                       | до 20                                                                           |
| 16.      | За ведение адыгейского языка учителям 5-11 классов                                                                                                                                                                                                                                         | до 15                                                                           |
| 17.      | За работу в выходные и нерабочие праздничные дни                                                                                                                                                                                                                                           | В соотв. со ст.153<br>ТК РФ                                                     |
| 18.      | Работникам учреждений образования за напряженные условия работы (учителя, администрация)                                                                                                                                                                                                   | до 25                                                                           |
| 19.      | За работу в ночное время                                                                                                                                                                                                                                                                   | до 20                                                                           |
| 20.      | Заместителю руководителя по административно-хозяйственной части (завхозу) образовательного учреждения спортивной направленности за наличие собственной материальной базы (оборудованные спортивные сооружения, медпункт, медкабинет, автохозяйство, пищеблок и другое)                     | до 15                                                                           |
| 21.      | Инструктору-методисту за организацию методической, методологической, консультативной работы                                                                                                                                                                                                | до 20                                                                           |
| 22.      | Руководителю, административно-учебному персоналу, другим специалистам и служащим за экспериментальную работу по повышению квалификации работников, за консультативную работу в экспертной комиссии по присвоению квалификационных категорий и проведение аттестации учреждений образования | до 100                                                                          |

**Примечание.**

Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек для образовательных учреждений всех типов и видов. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

3.3 Размер выплат компенсационного характера определяется с учётом содержания и объёма работ в пределах средств, направленных на оплату труда работников учреждения.

Конкретные размеры выплат устанавливаются коллективным договором, локальным актом, принимаемым с учётом мнения профсоюзного комитета.

3.4 Доплаты компенсационного характера к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора школы за несвоевременность или некачественное выполнение возложенных обязанностей, нарушение Устава школы и Правил внутреннего распорядка.

3.5 Размер выплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, и срок, на который они устанавливаются, определяются с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в пределах средств, направляемых на оплату труда работников в учреждения.

3.6. В случае привлечения работника к работе в установленные ему графиком выходной или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.7. Выплаты за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Конкретные размеры выплат устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения профсоюзного комитета.

3.8. Сверхурочная работа в соответствии с действующим законодательством оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

**Рекомендуемый перечень видов дополнительно оплачиваемых работ,  
не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с  
образовательным процессом, и их размер**

| №<br>п/п | Перечень работ                                                                                                                                                                                                                                                 | Размер доплат<br>в процентах к<br>должностному<br>окладу или<br>тарифной ставке |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 1        | 2                                                                                                                                                                                                                                                              | 3                                                                               |
| 1.       | Учителям, преподавателям за классное руководство:<br>1-4-х классов<br>5-11-х классов                                                                                                                                                                           | 15<br>15                                                                        |
| 2.       | Педагогическим работникам за внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики и | 20                                                                              |

| №<br>п/п | Перечень работ                                                                                                                                                                                                                                                             | Размер доплат<br>в процентах к<br>должностному<br>окладу или<br>тарифной ставке |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
|          | пр.) областного, окружного, регионального и федерального значения                                                                                                                                                                                                          |                                                                                 |
| 3.       | Учителям 1-4-х классов за проверку тетрадей                                                                                                                                                                                                                                | 15                                                                              |
| 4.       | Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по:<br>русскому языку, литературе<br>математике<br>иностранному языку, черчению, технической механике                                                                                                                | 20<br>10<br>10                                                                  |
| 5.       | Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями)                                                                                                                                                                                               | до 10                                                                           |
| 6.       | Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами)                                                                                                                                | до 25                                                                           |
| 7.       | Педагогическим работникам школы за работу в методических, цикловых, предметных и психолого - медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях; работникам школы за работу в аттестационных комиссиях:<br>руководство комиссиями<br>работа секретаря | до 20<br>до 15                                                                  |
| 8.       | Работникам школы за работу в комиссиях по закупке товаров, услуг методами запроса ценовых котировок и открытых торгов:<br>руководство комиссиями<br>работа секретаря                                                                                                       | до 20<br>до 15                                                                  |
| 9.       | Учителям, преподавателям или другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер)                                                                                                                                                     | до 5                                                                            |
| 10.      | Учителям, преподавателям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских:<br>заведование учебными мастерскими<br>при наличии комбинированных мастерских                                                                                                              | до 25<br>до 40                                                                  |
| 11.      | Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школе с количеством классов:<br>от 10 до 19<br>от 20 до 29<br>от 30 и более                                                                                                         | до 20<br>до 30<br>до 50                                                         |
| 12.      | Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию                                                                                                                                               | до 35                                                                           |
| 13.      | Учителям, преподавателям за заведование учебно-консультативными пунктами                                                                                                                                                                                                   | 15                                                                              |
| 15.      | Преподавателям за заведование (руководство) производственной практикой                                                                                                                                                                                                     | до 35                                                                           |
| 16.      | Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ                                                                                                                                                                                                       | 15                                                                              |
| 17.      | Учителям, преподавателям за сверхнормативное содержание детей в классе                                                                                                                                                                                                     | до 20                                                                           |



| №<br>п/п | Перечень работ                                                                                                                                                                                                                                                                             | Размер доплат<br>в процентах к<br>должностному<br>окладу или<br>тарифной ставке |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 18.      | Учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета                                                                                                                                                                                            | до 20                                                                           |
| 19.      | Учителям, преподавателям и другим работникам за работу с фондами социального, медицинского и пенсионного страхования, выполнение работ по воинскому учету, выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС, работу по противодействию терроризму                                          | до 20                                                                           |
| 20.      | Работникам школы за ненормированный рабочий день                                                                                                                                                                                                                                           | до 25                                                                           |
| 21.      | Педагогическим работникам школы за участие в работе на областных экспериментальных площадках, в областных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:<br>руководителям<br>Преподавателям | до 40<br>до 35                                                                  |
| 22.      | Инструктору-методисту за организацию методической, методологической, консультативной работы                                                                                                                                                                                                | до 20                                                                           |
| 23.      | Руководителю, административно-учебному персоналу, другим специалистам и служащим за экспериментальную работу по повышению квалификации работников, за консультативную работу в экспертной комиссии по присвоению квалификационных категорий и проведение аттестации учреждений образования | до 100                                                                          |

**Примечание.**

Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек для образовательных учреждений всех типов и видов. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

При планировании расходов на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, указанных в пункте 2.3 раздела 2, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам, тарифным ставкам с учетом их повышения согласно пунктам 2.1 и 2.2 раздела 2, по учреждениям спортивной направленности – дополнительно с учетом пунктов 2.4 и 2.5 раздела 2 настоящего приложения:

- по общеобразовательным учреждениям (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования) и школам-интернатам всех типов и видов – 27 процентов;
- по учреждениям начального профессионального образования, среднего профессионального образования – 19 процентов;
- по дошкольным учреждениям, учреждениям для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учреждениям дополнительного образования – 5 процентов.

1 Выплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей).

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах



средств, направляемых на оплату труда работников школы.

Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при расширении зоны обслуживания.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах средств, направляемых на оплату труда работников школы.

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

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах средств, направляемых на оплату труда работников школы.

2 За работу с неблагоприятными условиями труда

В соответствии с Перечнем работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда (приложение № 5) предусматриваются выплаты в размере до 12 % за время фактической занятости в таких условиях.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

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

- работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, - в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, - если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4 Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6 Выплата за ненормированный рабочий день устанавливается работнику, который при необходимости эпизодически привлекается к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается

коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом фактически отработанного времени в пределах средств, направляемых на оплату труда работников школы.

- 7 Применение указанных повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

#### **Глава 4 Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1 Перечень выплат стимулирующего характера формируется в соответствии с Постановлением Главы администрации муниципального образования «Тахтамукайский район» №113 от 15.06.2009 года.

4.2. Перечень видов доплат стимулирующих характера за1 дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работника, но непосредственно связанные с образовательным процессом, и их размер:

| № п/п | Перечень работ                                                                                                                                                                                                                                             | Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке. |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| 1     | Повышающие коэффициенты за квалификацию<br>-первая категория<br>- высшая категория                                                                                                                                                                         | 30<br>50                                                             |
| 2     | Учителям, имеющим звания и награды:<br>- Заслуженный Учитель РФ<br>- Заслуженный работник народного образования РА<br>- Почётный работник общего образования РФ<br>- Отличник народного образования                                                        | 10<br>10<br>10<br>10                                                 |
| 3     | Повышающий коэффициент за выслугу лет (за стаж педагогической работы)<br>от- 5 до 10 лет<br>от -10 до 20 лет<br>свыше 20 лет                                                                                                                               | 5<br>10<br>15                                                        |
| 4     | Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета:<br>- русский язык и литература<br>-математика<br>- химия<br>- иностранный язык<br>- история, обществознание<br>- география<br>- физика<br>- биология<br>-информатика<br>- начальные классы | 15<br>15<br>15<br>10<br>10<br>10<br>10<br>10<br>10<br>10             |

|   |                                                                          |             |  |
|---|--------------------------------------------------------------------------|-------------|--|
|   | -право<br>- экономика<br>- трудовое обучение                             | 5<br>5<br>5 |  |
| 5 | Повышение персонального коэффициента к ставке заработной платы учителей. |             |  |

4.3. Другие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на основании следующих показателей:

- стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- качественное выполнение работы по обеспечению учебного (образовательного) процесса или уставной деятельности школы
- разработка и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание республиканских экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и авторских образовательных программ;
- работа в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;
- подготовка учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;
- использование здоровьесберегающих технологий;
- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
- обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
- особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно – эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;
- сложность, напряженность, специфика выполняемой работы и особый режим работы в двух зданиях;
- высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины.

Размер выплаты - не более 100 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.4. Другие выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются работникам единовременно в размере до двух окладов при:

- поощрении Президента РФ, Правительства РФ;
- присвоении почетных званий РФ, награждении знаками отличия РФ;
- награждении орденами и медалями РФ;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;
- до одного оклада при:
- поощрении органами законодательной и исполнительной власти РА;
- присвоении почетных званий Республики Адыгея, награждении знаками отличия РА;
- награждении орденами и медалями РА.

4.5. В целях поощрения работникам за выполненную работу могут быть установлены премии.

4.5.1. Размер премии, порядок их установления, критерии премирования определяются в индивидуальном порядке в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, согласованном с профсоюзным комитетом.

4.5.2. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, но не более 100% должностного оклада.

4.5.3. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное использование работников своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе в соответствующем периоде;
- достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;
- успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности школы;
- высокие достижения в труде по итогам учебного года;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности школы;
- качественная подготовка и своевременное представление отчетности;
- особые заслуги работникам перед учреждением;
- по итогам выполнения работ не входящих в круг должностных обязанностей.

## **Глава 5 « Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя»**

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

5.2. Должностной оклад руководителя школы, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратком отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу школы, и составляет до 3 – х размеров указанной средней заработной платы.

5.3. К основному персоналу школы относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, а именно:

- старший вожатый;
- педагог дополнительного образования;
- социальный педагог;
- воспитатель;
- педагог – психолог;
- преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности;

- учитель;
- учитель – логопед (логопед).

5.4. Для определения размера должностного оклада директора школы принимается порядок исчисления размера средней заработной платы, установленной Министерством здравоохранения и социального развития РФ для бюджетных учреждений.

5.5. Один из критериев для установления размера кратности при определении должностного оклада директора является группа по оплате труда, определяемая на основе объёмных показателей.

К объёмным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением образования: численность работников школы, количество обучающихся, сменность работы учреждения, повышение плановой наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

5.6. Должностные оклады заместителей директора устанавливается на 10 – 30% ниже должностного оклада директора школы, что закрепляется в трудовом договоре.

5.7. Размеры выплат стимулирующего характера директору школы ежегодно устанавливается Управлением образования администрации МО «Тахтамукайский район» в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором, с учётом исполнения школой целевых показателей эффективности работы в пределах средств, направляемых на оплату труда работников учреждения.

## **Глава 6 « Материальная помощь».**

6.1. Из фонда оплаты труда школы работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами школы.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и её конкретных размерах принимает директор школы на основании письменного заявления работника.

Решение о выплате материальной помощи директору школы принимается Управлением образования администрации МО «Тахтамукайский район».

## **Глава 7 « Штатное расписание»**

7.1. Штатное расписание школы формируются в пределах средств, выделенных на оплату труда учреждения.

7.2. Штатное расписание школы утверждается директором и включает в себя все должности (профессии рабочих).

7.3. В штатном расписании указываются все должности работников школы.

## **Примерное положение о премировании работников школы**

### **2.10.1. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности

работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

2. Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

#### 2.10.2. Условия премирования

| Наименование должности               | Основание для премирования                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Педагогические работники             | достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                                      | позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня)                                                                                                                                                                                                                                                          |
|                                      | позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций) |
|                                      | другие                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Заместители директоров по УВР, ВР    | организация предпрофильного и профильного обучения                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|                                      | выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|                                      | высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|                                      | высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|                                      | качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)                                                                                                                                                                                                                            |
|                                      | сохранение контингента учащихся в 10-11 классах                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                                      | высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|                                      | поддержание благоприятного психологического климата в коллективе                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Заместитель директора по АХЧ         | обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|                                      | обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|                                      | высокое качество подготовки и организации ремонтных работ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Педагог психолог, социальный педагог | - результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися<br>своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Библиотекарь                         | высокая читательская активность обучающихся                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|                                      | пропаганда чтения как формы культурного досуга                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

|                                                      |                                                                                        |
|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| Обслуживающий персонал<br>(уборщица, дворник и т.д.) | участие в общешкольных и районных мероприятиях                                         |
|                                                      | оформление тематических выставок                                                       |
|                                                      | выполнение плана работы библиотекаря                                                   |
|                                                      | проведение генеральных уборок                                                          |
|                                                      | содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений |
|                                                      | оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок                    |

Премии могут выплачиваться:

- за досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;
- за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности школы;
- за высокие достижения в труде по завершении учебного года, календарного года;
- за качественное выполнение работы по обеспечению учебного (образовательного) процесса или уставной деятельности школы;
- за особые заслуги работника перед школой;
- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских образовательных программ;
- за работу в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;
- за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;
- за обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов;
- за использование здоровьесберегающих технологий;
- за активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины;
- за подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;
- за особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.11. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, но не более 100 % должностного оклада.

2.12. При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в учебно-воспитательной работе;

- обеспечение стабильности и качества обучения;
- достижения обучающимися высоких показателей по итогам их аттестации (ЕГЭ);
- сложность работы по адаптации учащихся первых классов по итогам учебного года;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы;
- участие в особо важных мероприятиях;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- сохранность контингента обучающихся по итогам учебного года и в начале следующего учебного года;
- высокие достижения в труде по завершении учебного года;
- особые заслуги работника перед школой;
- по итогам выполнения работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника.

2.13. Премии устанавливаются по итогам работы за четверть и учебный год.

Приложение №4  
к коллективному договору

«Согласовано»

Председатель профкома МБОУ «СШ №13»  
п. Новый, Тахтамукайского района

«Утверждаю»

Директор МБОУ «СШ №13» п. Новый,  
Тахтамукайского района



\_\_\_\_\_ ХатхохуЛ.Н.  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017г.

\_\_\_\_\_ Уджуху С.Ю.  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей работников с ненормированным рабочим днём**

Директор школы  
Заместитель директора по УВР, ВР, АХР  
Секретарь, делопроизводитель

Приложение №5  
к коллективному договору

«Согласовано»

Председатель профкома МБОУ «СШ №13»  
п. Новый, Тахтамукайского района

«Утверждаю»

Директор МБОУ «СШ №13» п. Новый,  
Тахтамукайского района

\_\_\_\_\_  
Хатхоху Л.Н.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017г.

\_\_\_\_\_  
Уджуху С.Ю.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке и условиях предоставления педагогическим**  
**работникам образовательных учреждений длительного отпуска**  
**сроком до 1 года.**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Департамент общего образования Томской области или в отношении которых Департамент общего образования осуществляет полномочия учредителя.

2. Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (далее длительный отпуск) в соответствии с ч. 4 п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании».

3. Образовательные учреждения могут устанавливать очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, возможность присоединения к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и др. условия.

4. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, определяется в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

5. В стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в образовательных учреждениях любых форм собственности, имеющих государственную аккредитацию, в должностях (с занятием и без занятия штатной должности) и на условиях, предусмотренных в Перечне к настоящему Положению.

6. Непосредственно в стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

а) фактически проработанное время;

б) время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично;

- время нахождения в основном и дополнительном отпусках;

- время нахождения в отпусках по беременности и родам;

- время нахождения в командировках;

- повышение квалификации с отрывом от основной работы по направлению работодателя;

- время простоя не по вине работника;

- время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности из средств государственного социального страхования;

- время приостановки работы в связи с невыплатой заработной платы (ст.142ТК РФ).

7. Стаж работы, дающий право на предоставление длительного отпуска, не прерывается в следующих случаях:

- переход работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе составил не более 1 месяца;

- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по истечении срочного трудового договора, а

также увольнение лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по договору, заключенному на определенный или неопределенный срок, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;

- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в связи с ликвидацией, реорганизацией или сокращением численности или штата, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев;

- период безработицы – при условии постановки на учет в качестве безработного в срок не позднее 3 месяцев со дня увольнения;

- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в российских образовательных учреждениях за рубежом, образовательных учреждениях стран ближнего зарубежья, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;

- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев (если причиной явилась инвалидность, то время перерыва исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев.

При переезде в другую местность и переходом в связи с этим на другую работу, продолжительность перерыва в работе, при котором стаж, дающий право на длительный отпуск, не прерывается, увеличивается на количество дней, необходимых для переезда.

8. Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

9. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подается руководителю образовательного учреждения в срок с 1 сентября до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск

10. Если распределить нагрузку на весь заявленный период не представляется возможным, то руководитель образовательного учреждения совместно с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:

- сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой нагрузку заявителя распределить возможно;

- согласиться на установление очередности в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей), преподаваемых предметов;

- перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

11. При отказе работника на предложения, приведенные в п. 11, руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность (в зависимости от заявленной продолжительности и количества заявлений - на учебный год или несколько последующих учебных лет).

При этом преимущественным правом пользуется работник, имеющий больший стаж работы, исчисленный в соответствии с п. 5 настоящего Положения.

12. Длительный отпуск подлежит продлению только в том случае, если работник находился на лечении в стационарных условиях. Количество дней, на которое данный отпуск продлевается, должно соответствовать количеству дней пребывания в медицинском учреждении при наличии официального документа, подтверждающего этот факт.

13. Нахождение работника в длительном отпуске не прекращает его права получение

компенсации на приобретение книгоиздательской продукции в размерах, установленных действующим законодательством для педагогических работников.

14. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.

15. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение пенсии по старости, в связи с педагогической деятельностью.

16. Время длительного отпуска засчитывается в стаж педагогической работы, учитываемой при определении разряда оплаты труда.

17. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске в установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка, установленная до ухода его в длительный отпуск, при условии, что за время нахождения в длительном отпуске не изменилось количество часов по учебным планам и программам, а также количество учебных классов.

18. Если существенные условия трудового договора не могут быть сохранены в связи с изменениями организационных и технологических условий труда, а также в случае сокращения численности или штата учреждения, работодатель обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске соответствующее письменное уведомление под роспись или заказным письмом с уведомлением о вручении.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение по инициативе работодателя, кроме полной ликвидации образовательного учреждения.

19. Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.

20. Длительный отпуск не может быть разделен на части.

21. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон.

Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до предполагаемого окончания.

22. Работникам-совместителям, работающим в учреждениях образования, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск такой же продолжительности без сохранения заработной платы по совмещенной работе.

Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы. Совместителям, работающим на основной работе, не дающей право на длительный отпуск, может быть одновременно предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по месту основной работы.

23. Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное руководителю образовательного учреждения в соответствии с п. 9 настоящего Положения с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала.

24. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня учебного года, предшествующего учебному году, в котором работник уходит в длительный отпуск.

25. Работник вправе уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа руководителя образовательного учреждения, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением.

Приказ доводится до сведения работника под роспись.

26. Руководители образовательных учреждений имеют право на получение длительного отпуска в соответствии с настоящим Положением; при этом они рассматриваются в статусе «работников», а органы управления образованием муниципальных образований – «работодателей».

27. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке.

Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной работы, дающей право на получение длительного отпуска до одного года.

Периоды работы в нижеперечисленных должностях засчитываются в стаж работы, дающий право на получение длительного отпуска при условии выполнения (суммарно по основному и другим местам работы) норм рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад).

Учитель

Учитель-дефектолог

Учитель-логопед

Логопед

Преподаватель-организатор ОБЖ

Руководитель физического воспитания

Педагог дополнительного образования

Руководитель физического воспитания

Мастер производственного обучения

Тренер-преподаватель (включая старшего)

Концертмейстер

Музыкальный руководитель

Воспитатель (включая старшего)

Классный воспитатель

Социальный педагог

Старший вожатый

Приложение №6  
к коллективному договору

ПРИКАЗ № 94

от « 15 » июня 2017 г.

**Приказ  
о создании комиссии по трудовым спорам**

На основании статьи 384 Трудового кодекса Российской Федерации

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить комиссию по трудовым спорам в следующем составе:

со стороны работодателя:

- 1) Уджуху Светлану Юсуфовну - директора МБОУ «СШ №15», председатель;
- 2) Хот Ларису Байзетовну – зам. директора по УВР, заместитель председателя;
- 3) Нагольную Ирину Юрьевну - зам директора по УВР.

Со стороны работников на основании решения выборного органа первичной профсоюзной организации:

- 1) Хатхоху Людмилу Николаевну – учитель;
- 2) Солонину Оксану Петровну – учитель;
- 3) Едиджи Саньят Даудовну- учитель.

Директор

\_\_\_\_\_

/ Уджуху С.Ю./

Приложение №7  
к коллективному договору

«Согласовано»

Председатель профкома МБОУ «СШ №13»  
п. Новый, Тахтамукайского района

\_\_\_\_\_ Хатхоху Л.Н.

«Утверждаю»

Директор МБОУ «СШ №13» п. Новый,  
Тахтамукайского района

\_\_\_\_\_ Уджуху С.Ю.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017г.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017г.

**Положение  
о порядке предоставления дополнительных отпусков**

В пределах фонда оплаты труда администрация муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №13» п. Новый, Тахтамукайского района имеет право дополнительно предоставить работникам неоплачиваемый отпуск по следующим основаниям.

| Обеспечение отпуска                                                            | Должность                                                 | Количество дней        |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|------------------------|
| 1. За ведение здорового образа жизни                                           | Все категории работников                                  | 3 дня                  |
| 2. За длительный стаж работы в данном учреждении                               | Все категории работников                                  | За каждые 10 лет 2 дня |
| 3. За работу в выборных профсоюзных органах:<br>председатель<br>члены профкома |                                                           | 4 дня<br>2 дня         |
| 4. За работу во вредных условиях                                               | Уборщик служебных помещений за работу с дез.<br>Раствором | 3 дня                  |

Приложение №8  
к коллективному договору

ПРИКАЗ № 95  
От « 15 » июня 2017 г.

## **О создании комиссии по охране труда**

ПРИКАЗЫВАЮ:

Руководствуясь ст. 218 Трудового кодекса РФ для организации совместных действий администрации и профсоюзного комитета по улучшению и условий охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний и сохранению здоровья работников

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить комиссию по охране труда, в следующем составе:

со стороны **работодателя** –

- 1) Уджуху Светлану Юсуфовну - директора МБОУ «СШ №13»;
- 2) Нагольную Ирину Юрьевну – зам. директора по УВР, председатель;
- 3) Белоусову Светлану Викторовну - зам директора по УМР и ИКТ.

со стороны **работников** на основании решения выборного органа первичной профсоюзной организации:

- 1) Князеву Ларису Андреевну – учитель;
- 2) Кураеву Марию Андреевну – учитель, секретарь;
- 3) Шведко Людмилу Михайловну - зам. директора по АХЧ.

Директор

\_\_\_\_\_

/ Уджуху С.Ю./

Приложение №9  
к коллективному договору



«Согласовано»

«Утверждаю»

Председатель профкома МБОУ «СШ №13»  
п. Новый, Тахтамукайского района

Директор МБОУ «СШ №13» п. Новый,  
Тахтамукайского района

Хатхоху Л.Н.

Уджуху С.Ю.

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017г.

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017г.

## План мероприятий по « Охране труда»

### Работодатель:

- 1 Знакомит работников с требованиями охраны труда.
- 2 Обеспечивает условия труда, на рабочих местах, соответствующими нормативными документами по охране труда.
- 3 Разрабатывает совместно с профкомом ежегодное соглашение по охране труда.
- 4 Выдаёт техработникам моющие и обезвреживающие средства.
- 5 Организует обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда.
- 6 Проводит расследование несчастных случаев с работниками и учащимися.
- 7 Улучшает условия труда.
- 8 Ежегодно проводит замеры сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.
- 9 Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях. При понижении температуры ниже 17<sup>0</sup>С (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по предоставлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры ниже 14<sup>0</sup>С в помещении занятия прекращаются.
- 10 Информировать работников (под расписку) об условиях и охране труда на их рабочих местах.
- 11 Обеспечивает нормативными документациями по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда.
- 12 Обеспечивает санитарно- бытовое и лечебно – профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.
- 13 Обеспечивает в соответствии с законодательством бесплатное прохождение работниками предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также выдачу личных медицинских книжек.
- 14 Организует мероприятия физкультурной и спортивной направленности.
- 15 Обеспечивает режим труда и отдых работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами.
- 16 Обеспечивает проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.
- 17 Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.
- 18 Возмещает расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве.

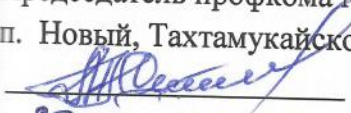
**Профком:**

- 1 Осуществляет контроль за соблюдение законодательства об охране труда со стороны администрации.
- 2 Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды и моющих средств ( карта выдачи СИЗ)
- 3 Избирает уполномоченного(ых) по охране труда и принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.
- 4 Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками образовательной организации.
- 5 Обращается к руководителю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.
- 6 Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.
- 7 В случае грубых нарушений требований охраны труда требует от администрации приостановления работы до устранения выявленных нарушений (Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации).

Приложение №1  
к коллективному договору

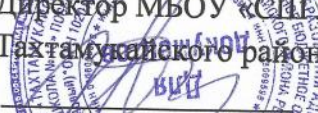
«Согласовано»

Председатель профкома МБОУ «СШ №13»  
п. Новый, Тахтамукайского района

  
Хатхоху Л.Н.  
« 20 » июня 2017 г.

«Утверждаю»

Директор МБОУ «СШ №13» п. Новый,  
Тахтамукайского района

  
Уджуху С.Ю.  
« 20 » июня 2017 г.



**Правила внутреннего трудового распорядка  
общеобразовательного учреждения.**

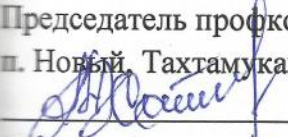
1. Общие положения о действии Правил.
2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения.
3. Основные обязанности работника.
4. Основные обязанности работодателя.
5. Режим работы организации. Рабочее время работников.
6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

**1. Общие положения о действии Правил.**

1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК) и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя школа №13» п. Новый, Тахтамукайского района, Республики Адыгея. Работодатель обязан в соответствии с ТК, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.
3. Работодатель – организация, вступившая в трудовые отношения с работником. Права и обязанности работодателя осуществляет руководитель организации – директор школы. Далее «работодатель» - руководитель организации.
4. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК, иными законами, коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.
5. Дисциплина в учреждении поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся и работников. Применение методов физического и психического воздействия по отношению к обучающимся не допускается.



«Согласовано»

Председатель профкома МБОУ «СШ №13»  
п. Новый, Тахтамукайского района  
  
Хатхоху Л.Н.  
«20» июня 2017 г.

«Утверждаю»

Директор МБОУ «СШ №13» п. Новый,  
Тахтамукайского района  
  
Уджуху С.Ю.  
«20» июня 2017 г.



## Положение об оплате труда работников МБОУ «СШ №13» п. Новый

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ «СШ №13» п. Новый, Тахтамукайского района, Республики Адыгея (далее - школа) финансируемого за счёт средств образовательной субвенции, разработано в соответствии с Постановлением Главы администрации муниципального образования

«Тахтамукайского района» № 908 от 13.09.2011 года «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений» и в соответствии с Постановлением Главы администрации МО «Тахтамукайский район» № 197 от 06.10.2010г. «О внесении изменений в постановление № 113 от 15.06.2009 года»

1.2. Настоящее Положение обязательно для применения в муниципальном образовательном учреждении, финансируемом за счёт средств образовательной субвенции.

1.3 Заработная плата работника школы включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

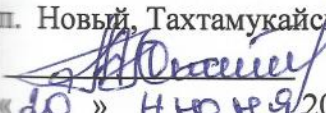
1.4. Оплата труда в школе устанавливается коллективным договором, трудовыми соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством, а также настоящим Положением, по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

1.5. Оплата труда работников школы устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- д) перечня видов выплат компенсационного характера;
- е) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) мнения профсоюзного комитета.

1.6. Месячная заработная плата работников школы, отработавших норму рабочего

«Согласовано»

Председатель профкома МБОУ «СШ №13»  
п. Новый, Тахтамукайского района  
 Хатхоху Л.Н.  
«20» июня 2017г.

«Утверждаю»

Директор МБОУ «СШ №13» п. Новый,  
Тахтамукайского района  
 Уджуху С.Ю.  
«20» июня 2017г.



### Глава 3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. Виды выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Постановлением Главы администрации муниципального образования «Тахтамукайский район» №113 от 15.06.2009 года. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении, применяются к окладам (ставкам) без учёта повышенных коэффициентов.

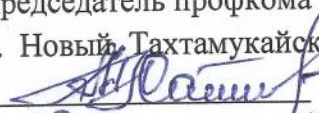
3.2. Перечень видов доплат компенсационного характера за дополнительно оплачиваемые работы, не входящих в должностные обязанности работника, но непосредственно связанные с образовательным процессом, и их размер:

| № п/п | Перечень работ                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке. |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| 1     | Учителям за классное руководство:<br>1-4-х классов<br>5- 11-х классов.                                                                                                                                                                                                                                | 15<br>15                                                             |
| 2     | Учителям 1-4 –х. классов за проверку тетрадей                                                                                                                                                                                                                                                         | 15                                                                   |
| 3     | Учителям за проверку письменных работ по:<br>Русскому языку<br>Математике                                                                                                                                                                                                                             | 20<br>10                                                             |
| 4     | Педагогическим работникам образовательных учреждений за работу в методических, цикловых, предметных психолого - методико – педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях; работникам образовательных учреждений за работу в аттестационных комиссиях:<br>Руководство комиссиями    | до 10 РМО                                                            |
| 5     | Педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе на республиканских экспериментальных площадках, в творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:<br>Руководителям<br>Учителям | до 40<br>до 35                                                       |



Приложение №4  
к коллективному договору

«Согласовано»

Председатель профкома МБОУ «СШ №13»  
п. Новый, Тахтамукайского района  
 Хатхоху Л.Н.  
« 20 » июня 2017г.

«Утверждено»

Директор МБОУ «СШ №13» п. Новый,  
Тахтамукайского района  
 Уджуху С.Ю.  
« 20 » июня 2017г.

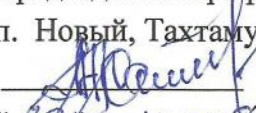


**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников с ненормированным рабочим днём**

Директор школы  
Заместитель директора по УВР, ВР, УМР и ИКТ  
Секретарь, делопроизводитель

«Согласовано»

Председатель профкома МБОУ «СШ №13»  
п. Новый, Тахтамукайского района  
  
Хатхоху Л.Н.  
«10» нояб 2017г.

«Утверждаю»

Директор МБОУ «СШ №13» п. Новый,  
Тахтамукайского района  
  
Ужуху С.Ю.  
«10» нояб 2017г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке и условиях предоставления педагогическим**  
**работникам образовательных учреждений длительного отпуска**  
**сроком до 1 года.**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Департамент общего образования Томской области или в отношении которых Департамент общего образования осуществляет полномочия учредителя.
2. Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (далее длительный отпуск) в соответствии с ч. 4 п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании».
3. Образовательные учреждения могут устанавливать очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, возможность присоединения к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и др. условия.
4. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, определяется в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.
5. В стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в образовательных учреждениях любых форм собственности, имеющих государственную аккредитацию, в должностях (с занятием и без занятия штатной должности) и на условиях, предусмотренных в Перечне к настоящему Положению.
6. Непосредственно в стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:
  - а) фактически проработанное время;
  - б) время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично;
    - время нахождения в основном и дополнительном отпусках;
    - время нахождения в отпусках по беременности и родам;
    - время нахождения в командировках;
    - повышение квалификации с отрывом от основной работы по направлению работодателя;
    - время простоя не по вине работника;
    - время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

ПРИКАЗ № 94

от « 15 » июня 2017 г.

**Приказ  
о создании комиссии по трудовым спорам**

На основании статьи 384 Трудового кодекса Российской Федерации  
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить комиссию по трудовым спорам в следующем составе:  
со стороны работодателя:

- 1) Уджуху Светлану Юсуфовну - директора МБОУ «СШ №15», председатель;
- 2) Хот Ларису Байзетовну – зам. директора по УВР, заместитель председателя;
- 3) Нагольную Ирину Юрьевну - зам директора по УВР.

Со стороны работников на основании решения выборного органа первичной профсоюзной организации:

- 1) Хатхоху Людмилу Николаевну – учитель, секретарь;
- 2) Солонину Оксану Петровну – учитель;
- 3) Едиджи Саньят Даудовну- учитель.

Директор



/ Уджуху С.Ю./



Приложение №7  
к коллективному договору

«Согласовано»

«Утверждаю»

Председатель профкома МБОУ «СШ №13»  
п. Новый, Тахтамукайского района  
Хатхоху Л.Н.  
«20» ноября 2017г.

Директор МБОУ «СШ №13» п. Новый,  
Тахтамукайского района  
Уджуху С.Ю.  
«20» ноября 2017г.



**Положение  
о порядке предоставления дополнительных отпусков**

В пределах фонда оплаты труда администрация муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №13» п. Новый, Тахтамукайского района имеет право дополнительно предоставить работникам неоплачиваемый отпуск по следующим основаниям.

| Обеспечение отпуска                                                    | Должность                                              | Количество дней        |
|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|------------------------|
| За ведение здорового образа жизни                                      | Все категории работников                               | 3 дня                  |
| За длительный стаж работы в данном учреждении                          | Все категории работников                               | За каждые 10 лет 2 дня |
| За работу в выборных профсоюзных органах: председатель, члены профкома |                                                        | 4 дня<br>2 дня         |
| За работу во вредных условиях                                          | Уборщик служебных помещений за работу с дез. Раствором | 3 дня                  |

ПРИКАЗ № 95  
От « 15 » июня 2017 г.

**О создании комиссии  
по охране труда**

ПРИКАЗЫВАЮ:

Руководствуясь ст. 218 Трудового кодекса РФ для организации совместных действий администрации и профсоюзного комитета по улучшению и условий охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний и сохранению здоровья работников

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить комиссию по охране труда, в следующем составе:

со стороны **работодателя** –

- 1) Уджуху Светлану Юсуфовну - директора МБОУ «СШ №13»;
- 2) Нагольную Ирину Юрьевну – зам. директора по УВР, председатель;
- 3) Белоусову Светлану Викторовну - зам директора по УМР и ИКТ.

со стороны **работников** на основании решения выборного органа первичной профсоюзной организации:

- 1) Князеву Ларису Андреевну – учитель;
- 2) Кураеву Марию Андреевну – учитель, секретарь;
- 3) Шведко Людмилу Михайловну - зам. директора по АХЧ.

Директор



/ Уджуху С.Ю. /

«Согласовано»

Председатель профкома МБОУ «СШ №13»  
п. Новый, Тахтамукайского района  
Хатхоху Л.Н.  
«20» июня 2017г.

«Утверждаю»

Директор МБОУ «СШ №13» п. Новый,  
Тахтамукайского района  
Удужу С.Ю.  
«20» июня 2017г.



### План мероприятий по « Охране труда»

#### Работодатель:

1. Знакомит работников с требованиями охраны труда.
2. Обеспечивает условия труда, на рабочих местах, соответствующими нормативными документами по охране труда.
3. Разрабатывает совместно с профкомом ежегодное соглашение по охране труда.
4. Выдаёт техработникам моющие и обезвреживающие средства.
5. Организует обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда.
6. Проводит расследование несчастных случаев с работниками и учащимися.
7. Улучшает условия труда.
8. Ежегодно проводит замеры сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.
9. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях. При понижении температуры ниже 17<sup>0</sup>С (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по предоставлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры ниже 14<sup>0</sup>С в помещении занятия прекращаются.
10. Информировать работников (под расписку) об условиях и охране труда на их рабочих местах.
11. Обеспечивает нормативными документациями по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда.
12. Обеспечивает санитарно- бытовое и лечебно – профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.
13. Обеспечивает в соответствии с законодательством бесплатное прохождение работниками предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также выдачу личных медицинских книжек.
14. Организует мероприятия физкультурной и спортивной направленности.
15. Обеспечивает режим труда и отдых работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами.
16. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда.