

Департамент образования г. Братска
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №12 имени Валентина
Григорьевича Распутина»
муниципального образования города Братска

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

администрации и трудового коллектива между работодателем
и работниками муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12
имени Валентина Григорьевича Распутина»
на 2021-2024 гг.

От работодателя:

Директор МБОУ «СОШ №12
имени В.Г. Распутина»
Н.И. Проскурякова



(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

От работников:

Представитель
трудового коллектива
МБОУ «СОШ №12
имени В.Г. Распутина»
М.А. Забегайло

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Утвержден на собрании
трудового коллектива
МБОУ «СОШ № 12
имени В.Г. Распутина»
«8» сентября 2021 г.



г. Братск

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 12 имени Валентина Григорьевича Распутина» муниципального образования города Братска

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Отраслевое соглашение по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования города Братска на 2018-2020 г. от 29.12.2017.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице руководителя образовательной организации Проскуряковой Натальи Ильиничны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – инспектора по кадрам Забегайло Марии Алексеевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Организации, в том числе изменения типа образовательной организации (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

1.10. При ликвидации образовательной организации 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 без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, Иркутской области.

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 коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.

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

1.15. В соответствии с действующим законодательством работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

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

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 17 февраля 2024 года.

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

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

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 организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

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

2.2. Трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом. Обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора, указываются в трудовом договоре.

Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

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

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности

(квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации;

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ч.3, ст. 333 ТК РФ).

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

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

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем организации 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 письменной форме.

2.8. При установлении учителям, для которых данная организация 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.

2.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.10. 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.

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (ст. 333 ТК РФ);

— 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.

2.12. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год 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, изменение сменности работы организации, 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 определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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

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

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется (ст. 312.9 ТК РФ).

2.15. 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. Направлять педагогических работников по их желанию на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

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

3.3. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с Постановлением от 20.12.2019 N 2520 «Об утверждении положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками муниципальных служащих, иных работников администрации муниципального образования города Братска и работников муниципальных учреждений города Братска» о командировочных расходах в следующих размерах:

- 250 (двести пятьдесят) рублей в сутки – по Иркутской области
- 500 (пятьсот) рублей в сутки – за пределы Иркутской области на территории Российской Федерации;
- за пределами Российской Федерации - в размерах, определенных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета.

3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организации высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—177 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 организации, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.5. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

3.6. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении №1, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. О предстоящем увольнении в связи сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

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.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время (без отмены занятий) не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением среднего заработка (кроме почасовиков).

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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 организации, в т.ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

4.4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.4.5. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности).

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

5.3. Для женщин, работающих в образовательных организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается 36-часовая неделя, если законодательством для отдельных категорий женщин не предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

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

5.5. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения педагогической работы, связанной с (учебной) преподавательской работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки и регулируется расписанием учебных занятий (нормируемая часть педагогической работы).

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника. К ней относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности в соответствии с трудовыми договорами и должностными инструкциями. А также к другой части педагогической работы относятся дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, которые выполняются с письменного согласия работника за дополнительную оплату в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) (п. 2.3. Приказа Минобрнауки России № 536 от 11.05.2016г. «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

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

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

5.7. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных Приказом Минобрнауки России № 536 от 11.05.2016г. «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

5.8. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений и предусмотренных ст. 113 ТК РФ с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя с и с дополнительной оплатой.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, только с их письменного согласия.

5.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников организации.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной 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.

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

5.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (56 календарных дней), остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10

месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.14. 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.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.15. В соответствии с законодательством предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

- за работу с вредными условиями труда – не менее 7 календарных дней (ст.117 ТК РФ);

- за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера – 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ).

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

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 72 календарных дня.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника, а также дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

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

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

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

5.17. Стороны пришли к соглашению, что по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, в том числе:

– для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября – 1 календарный день;

– для бракосочетания детей работника – до 2 календарных дней;

– для проводов детей в армию – до 3 календарных дней;

– в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней.

5.18. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

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

– участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

– родителям, женам, мужьям военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие

ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

– при рождении ребенка, регистрации брака работника, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

– лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ.

5.18. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5.19. Продолжительность рабочей недели – шестидневная непрерывная рабочая неделя. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.20. Время перерыва для отдыха и питания, графики дежурства, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания, продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации и не включается в рабочее время (Приказ Минобрнауки России № 536 от 11.05.2016г. «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».).

5.21. Дежурство педагогических работников по Организации должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более

20 мин после их окончания.

5.22. Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 20 минут до начала занятий.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Братска от 01.11.2010 № 2294, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №12 имени Валентина Григорьевича Распутина» муниципального образования города Братска.

6.2. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых на текущий финансовый год, за счет бюджетных средств, в том числе в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных образовательных учреждений.

6.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой части фонда оплаты труда МБОУ и стимулирующей части фонда оплаты труда. Рекомендуемое соотношение базовой части фонда оплаты труда и стимулирующей части фонда оплаты труда в фонде оплаты труда составляет 75% и 25% соответственно.

6.4. Базовая часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты работникам по окладам, а также компенсационные выплаты.

6.5. Должностной оклад руководителя устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы работников основного персонала и не может превышать 3-х размеров средней заработной платы работников основного персонала.

6.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются в виде премиальных выплат в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности деятельности, устанавливаемых муниципальными правовыми актами.

6.7. Должностные оклады заместителей руководителей муниципальных учреждений устанавливаются на 10-50 процентов ниже должностного оклада руководителя.

6.8. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным федеральными нормативными правовыми актами.

6.9. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным федеральными нормативными правовыми актами, и в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

6.10. По должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются Положением об оплате труда работников муниципального учреждения с учетом их дифференциации в зависимости от сложности труда.

6.11. Конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам устанавливаются работникам в соответствии с Положением об оплате труда соответствующего в пределах базовой части фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, и закрепляются в штатном расписании.

6.12. Работникам, имеющим нижеперечисленные почетные звания и награды, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

– работникам образовательных учреждений, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», - 10% минимального оклада (ставки);

– работникам образовательных учреждений, имеющим государственные награды РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин -15% от минимального оклада (ставки);

работникам образовательных учреждений, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», - 10% минимального оклада (ставки).

6.13. К минимальным размерам должностных окладов, ставкам заработной платы работников муниципальных учреждений могут применяться следующие повышающие коэффициенты:

- 1) повышающий коэффициент к окладам специалистов и служащих;
- 2) повышающий коэффициент к окладам рабочих;
- 3) персональный повышающий коэффициент к окладу работника.

6.14. Педагогическим работникам могут быть установлены дополнительные повышающие коэффициенты к окладам с учетом уровня профессиональной подготовки, стажа работы и других факторов в размерах, не превышающих 20% от размера оклада.

6.15. Педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, в следующих размерах:

высшая категория – 50%;

первая категория – 30%.

6.16. Размеры повышающих коэффициентов к окладам специалистов и служащих, повышающих коэффициентов к окладам рабочих устанавливаются по занимаемой работником муниципального учреждения должности в зависимости от отнесения данной должности к квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы.

6.17. Оклад работника, увеличенный на повышающие коэффициенты к окладу, образует новый оклад, к которому применяются компенсационные выплаты.

6.18. Выплаты с применением персонального повышающего коэффициента относятся к выплатам стимулирующего характера.

6.19. К стимулирующим выплатам работникам МБОУ могут относиться:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавка за качество выполняемых работ;
- 3) надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет);
- 4) выплаты с применением персонального повышающего коэффициента;

5) премии по итогам работы за месяц, квартал, год, за выполнение особо важных и сложных заданий.

6.20. Решение об установлении работникам выплат за качество выполняемой работы принимает руководитель с учетом письменных рекомендаций комиссии и участием представителя работников.

6.21. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах должностным окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, но не ниже размеров, установленных законодательством Российской Федерации.

6.22. Конкретные размеры выплат компенсационного характера работникам и условия их осуществления устанавливаются Положением об оплате труда, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

6.23. Выплаты работникам за качество выполняемой работы производятся ежемесячно и учитываются в составе средней заработной платы работников.

6.24. Выплаты работнику за качество выполняемой работы не осуществляются при следующих обстоятельствах:

- нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение работником утвержденных правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкции по охране труда.

6.25. Выплаты работнику за качество выполняемой работы уменьшаются при следующих обстоятельствах:

- снижение качественных показателей работы;
- наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;
- нарушение педагогической и служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, ненадлежащее ведение служебной документации.

6.26. Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления на пластиковую карту банка, обслуживающего бюджетные учреждения.

Выплата заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: 15 числа следующего месяца и 30 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим днем, оплата производится накануне.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

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

Форма расчетного листка и сроки его выдачи утверждается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.27. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же организации), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.28. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990г. № 579.

6.29. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

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

6.31. Работодатель обязуется:

6.31.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ).

6.31.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.

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

За работником, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, сохраняется средний заработок.

VII. Гарантии и компенсации.

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. выплачивать компенсацию за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размерах, установленных федеральным и областным законодательством, а также муниципальными правовыми актами муниципального образования города Братска;

7.2.2. устанавливать доплаты педагогическим работникам МБОУ за работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанную с образовательным процессом:

- доплата за выполнение обязанностей классного руководителя в размере до 20% оклада;
- установить педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, компенсационную выплату – вознаграждение за классное руководство в размере из расчета: 5000 руб. на класс в 25 человек, с учетом районного коэффициента – 1,3 и надбавки за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера;
- доплата за проверку письменных работ в 1-4 классах, по русскому языку, родному языку, литературе, математике, иностранному языку, технологии, черчению, химии и физике в размере до 15% оклада;
- доплата за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в размере до 15% оклада;
- доплата за заведование учебными мастерскими в размере до 20% оклада;

– доплата за руководство предметными, методическими сообществами в размере до 15% оклада;

– доплаты за работу по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, не входящую в должностные обязанности педагогических работников МБОУ, в размере до 15% оклада.

7.2.3. устанавливать доплату молодым специалистам в возрасте до 35 лет из числа педагогических работников МБОУ, впервые приступившим к работе по специальности, которая устанавливается в течение первых трех лет работы в МБОУ в размере:

а) в первый год работы – 20% оклада;

б) во второй год работы – 15% оклада;

в) в третий год работы – 10% оклада;

7.2.4. производить компенсацию педагогическим работникам МБОУ за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в размере до 20% оклада.

7.2.5. гарантировать учителям начальных классов, необеспеченных учебной нагрузкой на ставку, оплату на полную ставку.

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

7.4. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7.5. Производить работнику один раз в два года компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отдыха в пределах территории Российской Федерации и обратно, а также расходов, связанных с переездом в другую местность в соответствии с Постановлением администрации г. Братска от 26.07.2017 № 1130.

7.6. Производить работнику компенсацию расходов, связанных с переездом в другую местность Российской Федерации, не относящуюся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, в связи с расторжением трудового договора по основаниям, предусмотренным действующим законодательством (в том числе в случае смерти работника организации), за исключением увольнения за виновные действия.

Компенсационные выплаты работникам МБОУ устанавливаются в пределах базовой части фонда оплаты труда соответствующего МБОУ, утвержденного на соответствующий финансовый год.

7.7. Обеспечить бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.8. Организовать в организации общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда.

8.2. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012г №580н.

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

8.4. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников организации 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 организации.

8.6. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. №290н, приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н приобретать и выдавать за счет средств организации работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии приказом №1122н от 17 декабря 2010г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств».

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

8.8. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013г.

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227-230 ТК РФ).

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

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

8.14. Создать в организации комиссию по охране труда. (ст. 218 ТК РФ).

8.15. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.16. Оказывать содействие представителю работников техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 370 ТК РФ).

8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 213 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011г.)

8.18. Обеспечить прохождение за счет организации профессиональной гигиенической подготовки работников;

8.19. Стороны совместно обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников;

- проводить работу по оздоровлению детей работников организации.

8.20. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

8.20.1. Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного организации в соответствии с требованиями законодательства:

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;

- обеспечивает организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;

- доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательной организации;

- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;

- организует и проводит в образовательной организации изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций»;

- разрабатывает инструкции по хранению пожаро- и взрывоопасных веществ в лабораториях, на складах и в гаражах учебного заведения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий, учебных и вспомогательных помещений;

- обеспечивает материалами наглядной агитации и пропаганды, направленной на обеспечение пожарной безопасности, борьбы с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах;

- осуществляет систематические осмотры пришкольной территории с целью обеспечения на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебного заведения);

- ведет статистический отчет о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

8.20.2. Стороны договорились:

- по результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;

- содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности;

-совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду органа местного самоуправления.

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на собрании трудового коллектива.

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

9.4. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

9.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложение №1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Представитель
трудоого коллектива
«СОШ № 12 им. В.Г.
Распутина»

_____ М.А. Забегайло
«__» _____ 20__ г.

Принято на
общем собрании
трудоого коллектива
МБОУ «СОШ № 12 им.
В.Г. Распутина»

(протокол № _____)
«__» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СОШ
№ 12 им. В.Г. Распутина»
_____ Н.И. Проскуракова

«__» _____ 20__ г.

**Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа**

№12 имени Валентина Григорьевича Распутина» муниципального образования города Братска

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №12 имени Валентина Григорьевича Распутина» муниципального образования города Братска (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации муниципального образования города Братска от 01.11.2010 № 2294 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Братска», постановлением администрации муниципального образования города Братска от 05.12.2017 № 1907 «Об увеличении (индексации) размеров окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений города Братска, постановлением администрации муниципального образования города Братска от 03.04.2018 № 433 « Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Братска», постановлением администрации муниципального образования города Братска от 25.12.2018 № 2144 «О дифференциации заработной платы работников муниципальных учреждений города Братска», приказом департамента образования администрации города Братска от 03.02.2020 № 75 «О дифференциации заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Братска».

1.2. Система оплаты труда работников в МБОУ «СОШ № 12 имени В.Г. Распутина» (далее МБОУ) устанавливается локальным нормативным актом МБОУ в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.3. Оплата труда работника МБОУ определяется в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), (далее – оклад), компенсационных и стимулирующих выплат.

1.4. Характеристика условий труда, размер оклада, размеры повышающих коэффициентов к окладу, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнение к трудовому договору), заключаемый (заключаемое) с работником МБОУ.

1.5. Зарплата работников МБОУ (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой с применением тарифной системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников МБОУ и выполнения ими работы той же квалификации.

1.6. При формировании оплаты труда работников МБОУ обеспечивается уровень дифференциации заработной платы работников МБОУ к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размерах, не ниже установленных постановлением администрации муниципального образования города Братска.

Раздел II. Перечень должностей работников МБОУ, относящихся к основному персоналу

2.1. К должностям работников МБОУ, относящихся к основному персоналу (далее – основной персонал МБОУ), относится должность «учитель».

Раздел III. Формирование и распределение фонда оплаты труда МБОУ

3.1. Фонд оплаты труда работников МБОУ формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке МБОУ из бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.2. Фонд оплаты труда МОУ состоит из базовой части фонда оплаты труда МОУ и стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда МБОУ включает в себя выплаты работникам МБОУ по окладам, а также компенсационные выплаты, установленные в соответствии с настоящим Положением.

3.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда МБОУ включает в себя стимулирующие выплаты работникам МБОУ.

Раздел IV. Порядок и условия установления окладов работникам МБОУ

4.1. Оклады работникам МБОУ устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, в размерах, не ниже установленных настоящим Положением.

4.2. Размеры окладов работников МБОУ, осуществляющих образовательный процесс, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) согласно приложениям 1, 5 к настоящему Положению.

4.3. Размеры окладов работников МБОУ, занимающих должности специалистов, служащих, медицинских работников, работников культуры и искусства устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ согласно приложению 2 к настоящему Положению.

4.4. Размеры окладов работников МБОУ, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ согласно приложению 3 к настоящему Положению.

4.5. Педагогическим работникам МБОУ и руководителям структурных подразделений МБОУ устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, в следующих размерах:

высшая категория – 50%;

первая категория – 30%.

4.6. Работникам МБОУ, относящимся к ПКГ должностей педагогических работников согласно приложению 1 к настоящему Положению, могут быть установлены дополнительные повышающие коэффициенты к окладам с учетом уровня профессиональной подготовки, стажа работы и других факторов в размерах, не превышающих 20% от размера оклада.

4.6.1. Работникам учреждений МБОУ, относящимся к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, общеотраслевых должностей (профессий) служащих и рабочих, медицинских работников и работников культуры устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам согласно приложениям 2, 3, 5 к настоящему Положению.

4.7. Работникам МБОУ, имеющим ниже перечисленные почетные звания и награды, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

1) работникам образовательных учреждений, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», - 10% минимального оклада (ставки);

2) работникам образовательных учреждений, имеющим государственные награды РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации»,

почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин -15% от минимального оклада (ставки);

3) работникам образовательных учреждений, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», - 10% минимального оклада (ставки).

4.8. Размеры повышающих коэффициентов к окладам устанавливаются работникам МБОУ в соответствии с настоящим Положением, в пределах базовой части фонда оплаты труда МБОУ, утвержденного на соответствующий финансовый год.

4.9. Оклады работников МБОУ, увеличенные на повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктом 4.7.1 настоящего раздела, не образуют новые оклады.

Раздел V. Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам МБОУ

5.1. Работникам МБОУ устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1) компенсация за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размерах, установленных федеральным и областным законодательством, а также муниципальными правовыми актами муниципального образования города Братска;

2) доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (в размерах, не ниже установленных трудовым законодательством):

а) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

б) компенсация за сверхурочную работу;

в) компенсация за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;

г) доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере не ниже 35% от оклада за каждый час работы в ночное время;

4) устанавливать доплаты педагогическим работникам МБОУ за работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом:

– установить педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, компенсационную выплату – вознаграждение за классное руководство в размере из расчета: 5000 руб. на класс в 25 человек, с учетом районного коэффициента – 1,3 и надбавки за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера;

– доплата за проверку письменных работ в 1-4 классах, по русскому языку, родному языку, литературе, математике, иностранному языку, технологии, черчению, химии и физике в размере до 15% оклада;

– доплата за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в размере до 15% оклада;

– доплата за заведование учебными мастерскими в размере до 20% оклада;

– доплата за руководство предметными, методическими сообществами в размере до 15% оклада;

– доплаты за работу по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, не входящую в должностные обязанности педагогических работников МБОУ, в размере до 15% оклада;

5) доплата молодым специалистам в возрасте до 35 лет из числа педагогических работников МБОУ, впервые приступившим к работе по специальности, на основании документа об образовании и (или) о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования, устанавливается в течение первых трех лет работы в МОУ в размере:

а) в первый год работы - 20% оклада;

б) во второй год работы - 15% оклада;

в) в третий год работы - 10% оклада;

б) компенсация педагогическим работникам МБОУ за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, - в размере до 20% оклада.

5.2. Компенсационные выплаты работникам МБОУ устанавливаются в пределах базовой части фонда оплаты труда МБОУ, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.3. Размеры компенсационных выплат работникам МБОУ и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом МБОУ.

Раздел VI. Порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам МБОУ

6.1. К стимулирующим выплатам работникам МБОУ могут относиться:

1) выплаты за качество выполняемой работы;

2) премии по итогам работы за месяц, квартал, год;

3) премии за достижение высоких результатов труда;

4) иные виды стимулирующих выплат.

6.2. Перечень стимулирующих выплат работникам МБОУ устанавливается исходя из финансовых возможностей МБОУ.

6.3. Стимулирующие выплаты работникам МБОУ могут определяться в абсолютной величине и устанавливаются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ.

6.4. Перечень и размеры выплат за качество выполняемой работы устанавливаются на основе установленных в МБОУ критериев и показателей качества и результативности труда работников МБОУ, на основании перечня критериев и показателей качества и результативности труда работников МБОУ, в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

6.5. Решение об установлении работникам выплат за качество выполняемой работы принимает руководитель с учетом письменных рекомендаций комиссии и участием представителя работников.

6.6. Конкретные размеры выплат работникам МБОУ за качество выполняемой работы устанавливаются на основании подсчета баллов по утвержденным в МБОУ критериям и показателям качества и результативности труда работников МБОУ за последнюю истекшую четверть учебного года и утверждаются приказом руководителя МБОУ.

6.7. Выплаты работникам МБОУ за качество выполняемой работы производятся ежемесячно и учитываются в составе средней заработной платы работников МБОУ.

6.8. Выплаты работнику МБОУ за качество выполняемой работы не осуществляются при следующих обстоятельствах:

1) нарушение работником МБОУ трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка МБОУ;

2) нарушение работником МБОУ утвержденных правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкции по охране труда.

6.9. Выплаты работнику МБОУ за качество выполняемой работы уменьшаются при следующих обстоятельствах:

1) снижение качественных показателей работы;

2) наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;

4) нарушение педагогической и служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы МБОУ, ненадлежащее ведение служебной документации.

6.10. Выплаты за качество выполняемой работы не осуществляются или уменьшаются за тот месяц, в котором возникли обстоятельства, указанные в пункте 6.8. настоящего Положения, и оформляются приказом руководителя МБОУ с указанием в нем причин, повлекших отмену или уменьшение выплаты за качество выполняемой работы.

6.11. Стимулирующие выплаты, предусмотренные подпунктами 2, 3 и 4 пункта 6.1. (далее – премии), осуществляются только за счет экономии фонда оплаты труда МБОУ.

6.12. Конкретные размеры премий работникам МБОУ устанавливаются руководителем МБОУ.

6.13. Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам МБОУ, за исключением руководителя, заместителей руководителя, а также педагогических работников, должен составлять не более 30 процентов годового фонда оплаты труда работников МБОУ, за исключением руководителя, заместителей руководителя МБОУ, а также педагогических работников, (без учета выплат за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера), в соответствии с утвержденным штатным расписанием.

Раздел VII. Оплата труда руководителя МБОУ и его заместителей

7.1. Оплата труда руководителя МБОУ, и его заместителей состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

7.2. Оклад руководителя МБОУ устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате основного персонала МБОУ и не может превышать 3-х размеров средней заработной платы основного персонала МБОУ.

Расчет размера средней заработной платы основного персонала МБОУ осуществляется в соответствии с Порядком исчисления размера средней

заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений муниципального образования города Братска, утвержденным постановлением администрации муниципального образования города Братска от 15.08.2013 N 2138.

7.3. Компенсационные выплаты руководителю МБОУ устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

7.4. Департамент образования вправе устанавливать руководителю МБОУ стимулирующие выплаты.

7.5. Оклады заместителей руководителя МБОУ устанавливаются руководителем МБОУ на 10-50% ниже оклада руководителя МБОУ.

7.6. Заместителям руководителя МБОУ компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Положениями об оплате труда МБОУ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы как педагогов МБОУ.

7.7. Конкретные размеры окладов заместителей руководителей МБОУ, а также компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются руководителем МБОУ по согласованию с начальником департамента образования.

7.8. Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру МОУ должен составлять не более 30 процентов годового фонда оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера МБОУ (без учета выплат за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера) в соответствии с утвержденным штатным расписанием.

Раздел VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Руководителю МБОУ, заместителям руководителя МБОУ и работникам МБОУ могут производиться выплаты социального характера, не относящиеся к трудовой деятельности (материальная помощь).

Порядок, условия и размеры выплат социального характера устанавливаются локальным нормативным актом МБОУ в пределах фонда оплаты труда работников МБОУ, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Руководителю МБОУ выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

1) при утрате трудоспособности более трех недель, необходимости дорогостоящего лечения и (или) приобретения дорогостоящих медикаментов - в размере не более двух должностных окладов;

2) единовременная выплата при уходе в очередной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней – в размере одного должностного оклада.

Материальная помощь выплачивается один раз в год.

8.2. При расчете средней заработной платы работников МБОУ не учитываются выплаты социального характера, не относящиеся к трудовой деятельности работников МБОУ.

8.3. Оплата труда работников МБОУ, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы работников МБОУ по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из этих должностей.

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
РАБОТНИКОВ МБОУ «СОШ № 12 ИМЕНИ В.Г. РАСПУТИНА», ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС**

| № п/п | Наименование должности (профессии) | Рекомендуемый размер оклада, руб. | Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу |
|--------|---------------------------------------|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | | |
| 1.1.1. | Инструктор по физической культуре | 5 789 | 0,15 |
| 1.2. | 2 квалификационный уровень | | |
| 1.2.1. | Педагог дополнительного образования | 6 183 | 0,15 |
| 1.2.2. | Педагог-организатор | | |
| 1.2.3. | Социальный педагог | | |
| 1.3. | 3 квалификационный уровень | | |
| 1.3.1. | Мастер производственного обучения | 6 153 | 0,18 |
| 1.3.2. | Педагог-психолог | 6 446 | |
| 1.4. | 4 квалификационный уровень | | |
| 3.4.6. | Учитель | 6 842 | 0,20 |

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
РАБОТНИКОВ МБОУ «СОШ № 12 ИМЕНИ В.Г. РАСПУТИНА», ОТНОСЯЩИХСЯ К
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ СПЕЦИАЛИСТОВ И
СЛУЖАЩИХ, МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ И РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ**

| N п/п | Наименование должности (профессии) | Рекомендуемый размер оклада, руб. | Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу |
|----------|--|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей специалистов и служащих | | |
| 1.1 | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | |
| 1.1.1 | 1 квалификационный уровень | | |
| 1.1.1.1 | Делопроизводитель | 5900 | 1,169 |
| 1.2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | |
| 1.2.1. | 1 квалификационный уровень | | |
| 1.2.1.1. | Инспектор по кадрам | 6 240 | 1,151 |
| 1.2.1.2. | Лаборант | | |
| 1.2.2. | 2 квалификационный уровень | | |
| 1.2.2.1. | Заведующий хозяйством | 6 396 | 1,054 |
| 1.3. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | |
| 1.3.1. | 1 квалификационный уровень | | |
| 1.3.1.1. | Инженер по охране труда | 8 001 | 0,885 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских и фармацевтических работников | | |
| 2.1. | Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | | |
| 2.1.1. | 3 квалификационный уровень | | |
| 2.1.1.1. | Медицинская сестра | 6 240 | 1,151 |

| | | | |
|--------|---|-------|-------|
| 3. | Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии | | |
| 3.1. | Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | | |
| 3.1.1. | Библиотекарь | 6 240 | 1,151 |
| 3.2. | Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | | |
| 3.2.1 | Заведующий библиотекой | 7 353 | 1,159 |

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
РАБОТНИКОВ МБОУ «СОШ № 12 ИМЕНИ В.Г. РАСПУТИНА» ОТНОСЯЩИХСЯ К
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЕ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ
ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ**

| N п/п | Наименование должности (профессии) | Рекомендуемый размер оклада, руб. | Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу |
|----------|---|--------------------------------------|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | | |
| 1.1.1. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 5 600 | 1 разряд – 0,885 2 разряд – 0,902 3 разряд – 0,925 |
| 1.1.2. | Сторож (вахтер) | | |
| 1.1.3. | Гардеробщик | | |
| 1.1.4. | Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений | | |

**ПЕРЕЧЕНЬ
КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МБОУ «СОШ № 12 ИМЕНИ В.Г. РАСПУТИНА» ЯВЛЯЮЩИХСЯ
ОСНОВАНИЯМИ ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ**

| № п/п | Критерии и показатели качества и результативности труда работников МОУ | Количество баллов |
|-----------|---|-------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Качество общего образования в МБОУ | |
| 1.1. | Общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ) и других форм независимой оценки качества образования) | 0 - 5 |
| 1.2. | Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом | 0 - 5 |
| 1.3. | Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней | 0 - 3 |
| 1.4. | Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей) | 0 - 5 |
| 1.5. | Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях) | 0 - 3 |
| 1.6. | Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений | 0 - 2 |
| 1.7. | Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов | 0 - 5 |
| 1.8. | Низкий (по сравнению с муниципальным) процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном МБОУ | 0 - 2 |
| 2. | Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса | |
| 2.1. | Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности) | 0 - 3 |
| 2.2. | Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды) | 0 - 3 |

| | | |
|-----------|---|-------|
| 2.3. | Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и так далее) | 0 - 3 |
| 2.4. | Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта МБОУ | 0 - 3 |
| 2.5. | Эстетические условия, оформление МОУ, кабинетов, наличие ограждения и состояние территории, прилегающей к МБОУ | 0 - 3 |
| 3. | Кадровые ресурсы МБОУ | |
| 3.1. | Укомплектованность МБОУ педагогическими кадрами, их качественный состав | 0 - 4 |
| 3.2. | Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей МБОУ в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях) | 0 - 3 |
| 3.3. | Стабильность педагогического коллектива МБОУ | 0 - 3 |
| 4. | Социальный критерий | |
| 4.1. | Отсутствие отчислений учащихся из МБОУ в 1 - 9 классах, сохранение контингента учащихся в 10 - 11 классах | 0 - 3 |
| 4.2. | Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы | 0 - 3 |
| 4.3. | Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися | 0 - 3 |
| 4.4. | Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков | 0 - 3 |
| 4.5. | Занятость учащихся во внеурочное время | 0 - 3 |
| 5. | Эффективность управленческой деятельности | |
| 5.1. | Обеспечение государственно-общественного характера управления в МБОУ (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и другое) | 0 - 5 |
| 5.2. | Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов и другое) | 0 - 5 |
| 5.3. | Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций | 0 - 2 |
| 5.4. | Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней | 0 - 3 |
| 6. | Сохранение здоровья учащихся | |
| 6.1. | Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся | 0 - 3 |

| | | |
|-----------|---|--------|
| 6.2. | Снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки | 0 - 3 |
| 6.3. | Организация обеспечения учащихся горячим питанием | 0 - 3 |
| 6.4. | Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (походы, военно-полевые сборы) | 0 - 3 |
| 6.5. | Организация обучения детей с отклонениями в развитии | 0 - 3 |
| 7. | Интенсивность и высокие результаты работы | |
| 7.1. | За выполнение важных и особо важных работ, за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства МБОУ | 0 - 5 |
| 7.2. | За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения МОУ | 0 - 8 |
| 7.3. | За оперативность выполнения заявок, поручений руководства МБОУ | 0 - 5 |
| 7.4. | За обеспечение исправного технического состояния автотранспорта МБОУ, обеспечение безопасности перевозки людей, отсутствие дорожно-транспортных происшествий | 0 - 5 |
| 7.5. | За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в МБОУ | 0 - 5 |
| 7.6. | За содержание МБОУ, участка МБОУ в образцовом состоянии | 0 - 5 |
| 7.7. | За высокую читательскую активность учащихся, систематическое оформление тематических выставок | 0 - 5 |
| 7.8. | За проведение читательских конференций, внедрение информационных технологий в библиотечную деятельность | 0 - 5 |
| 7.9. | За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное представление отчетов, отсутствие замечаний и жалоб) | 0 - 8 |
| 7.10. | За личный вклад в обеспечение выполнения требований к безопасности учебного процесса и требований санитарных правил и норм | 0 - 5 |
| 7.11. | За обеспечение сохранности оборудования, качественное выполнение работ, связанных с организацией и проведением ремонта, рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств | 0 - 10 |

Директор МБОУ «СОШ №12
имени В.Г. Распутина»
Н.И. Проскурякова

«__» _____ 2021 года

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Представитель трудового коллектива
МБОУ «СОШ №12
имени В.Г. Распутина»
М.А. Забегайло

«__» _____ 2021 года

(подпись, Ф.И.О.)