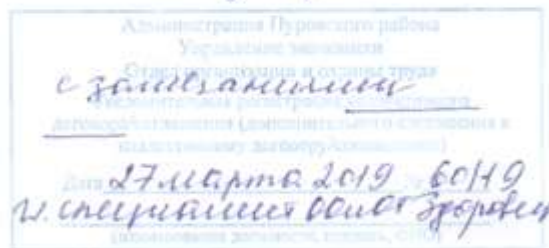


Представитель работодателя:  
Директор  
МБОУ «СОШ № 2» г. Тарко-Сале  
Пуровского района  
И.В. Бархатова  
«27» декабря 2018г.



Представитель работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ «СОШ № 2» г. Тарко-Сале  
Пуровского района  
Ланских Е.Ю. Ланских  
«27» декабря 2018г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2»  
г. Тарко-Сале Пуровского района  
на 2019 - 2021 годы**

Дата подписания  
коллективного договора  
«27» декабря 2018 года

Дата вступления в силу  
с 01 января 2019 года  
по 31 декабря 2021 года

## СОДЕРЖАНИЕ:

1. Общие положения. ....	3
2. Трудовые отношения, обязательства Сторон. ....	5
3. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров.....	12
4. Аттестация педагогических работников .....	13
5. Рабочее время и время отдыха .....	15
6. Оплата и нормирование труда.....	22
7. Меры социальной поддержки, гарантии и компенсации. ....	24
8. Охрана труда и здоровья.....	29
9. Гарантии профсоюзной деятельности .....	33
10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон. ....	37

Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» г. Тарко-Сале Пуровского района.

Приложение 2. Перечень профессий и должностей работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» г. Тарко-Сале Пуровского района с ненормированным рабочим днем, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск

Приложение 3. Перечень доплат компенсационного характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» г. Тарко-Сале Пуровского района, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Приложение 4. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» г. Тарко-Сале Пуровского района.

Приложение 5. Соглашение администрации и профсоюзной организации учреждения по проведению мероприятий по охране труда МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2» г. Тарко-Сале

Приложение 6. Акт проверки выполнения соглашения по охране труда

## 1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 2» г. Тарко-Сале Пуровского района, сокращенно - МБОУ "СОШ № 2" г. Тарко-Сале.
- 1.2. Сторонами коллективного договора (далее - Стороны) являются:
  - муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 2» г. Тарко-Сале Пуровского района в лице его представителя - директора МБОУ "СОШ № 2" г. Тарко-Сале – Бархатовой Ирины Владимировны, действующего на основании Устава (далее - Работодатель);
  - работники МБОУ "СОШ № 2" района (далее – Работники), в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБОУ "СОШ № 2" г. Тарко-Сале – Ланских Елены Юрьевны, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации протокола общего собрания работников № 3 от 17 сентября 2013 года (далее – профком).
- 1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» 10-ФЗ от 12.01.1996 г., Законом Ямало-Ненецкого автономного округа «Об образовании в Ямало-Ненецком автономном округе от 27.06.2013 года № 55-ФЗ, Отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы от 22.12.2017 года № 5129-ТЗ, Отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Департамента образования Ямало-Ненецкого автономного округа на 2018-2020 годы от 24.04.2018 года, Отраслевым соглашением между Департаментом образования Администрации Пуровского района и Пуровской районной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ, трёхсторонним соглашением между Администрацией Пуровского района, Пуровским территориальным объединением организаций профсоюзов и представителями работодателей и предпринимателей Пуровского района на 2017-2019 годы, Уставом МБОУ «СОШ № 2» г. Тарко-Сале Пуровского района (далее – Устав), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа, муниципального образования Пуровский район с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав профессиональных интересов работников 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
- 1.4. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должностей, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.
- 1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений. Данное право реализуется посредством подачи работником письменного заявления на имя председателя профсоюзной организации с просьбой о представительстве его индивидуальных интересов и письменного заявления на имя работодателя о перечислении им на расчетный счет профсоюза ежемесячно суммы в размере 1% от его заработной платы на условиях и в порядке,

- предусмотренных для удержания и перечисления профсоюзных взносов (ст. 30 ТК РФ).
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с его руководителем.
  - 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
  - 1.9. В случае реорганизации (изменении правового статуса) учреждения права и обязательства сторон по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.
  - 1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
  - 1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).
  - 1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
  - 1.13. Принятые Сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются протоколом и дополнительным соглашением к коллективному договору, которые являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателя, профсоюзной организации и работников учреждения (ст. 49 ТК РФ).
  - 1.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
  - 1.15. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
  - 1.16. Коллективный договор учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. В Коллективном договоре с учётом особенностей деятельности учреждения и финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
  - 1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.
  - 1.18. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации.
  - 1.19. Все локальные нормативные акты учреждения, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ).
  - 1.20. По инициативе работодателя или профкома профсоюзный комитет может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проекта локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права.
  - 1.21. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения профкома по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, в учреждении, и не позднее чем в 3 дня сообщать профкому свой мотивированный ответ по каждому вопросу.
  - 1.22. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства, в том числе полученные от платной деятельности учреждения

- 1.23. Настоящий коллективный договор вступает в силу с **01 января 2019 года** и действует по **31 декабря 2021 года**.
- 1.24. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон, подписавших договор, принимаются на общем собрании работников учреждения и оформляются протоколом.
- 1.25. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета:
- правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» г. Тарко-Сале Пуровского района (приложение № 1);
  - перечень профессий и должностей работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» г. Тарко-Сале Пуровского района с ненормированным рабочим днем, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск (приложение № 2);
  - перечень доплат компенсационного характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» г. Тарко-Сале Пуровского района, занятых на работах с вредными и иными особыми условиями труда (приложение № 3).
  - Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» г. Тарко-Сале Пуровского района (приложение № 4).
- 1.26. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию, ее выборные органы единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.
- 1.27. Работодатель обязуется:
- довести текст коллективного договора до всех работников учреждения не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принятых работников.
- 1.28. Работодатель принимает на себя обязательство информировать профком о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путём предоставления профкому копии такого решения в течение 10 дней с момента получения работодателем решения от соответствующего государственного органа.
- 1.29. Работники обязуются:
- в случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, региональных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников образования.
- 1.30. Профком обязуется:
- разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.31. Профсоюзный комитет признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда как основы развития коллектива, создания хорошего морально-психологического климата.
- 1.32. Администрация и профсоюзный комитет отчитываются о выполнении принятых обязательств на общем собрании работников два раза в год.

## **2. Трудовые отношения, обязательства Сторон.**

- 2.1. Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются

Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются *приложением № 1* к коллективному договору.

- 2.2. Трудовой договор, его содержание, порядок заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Уставом Учреждения, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», настоящим коллективным договором и другими законодательными и нормативными правовыми актами.
- 2.3. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр трудового договора выдается на руки Работнику.  
Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.4. Трудовой договор с Работником как правило, заключается на неопределенный срок.  
Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.5. Работодатель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.
- 2.6. Испытание Работника, в целях проверки его соответствия поручаемой работе, допускается только в соответствии с действующим законодательством при заключении трудового договора (ст. 70 ТК РФ).
- 2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные 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).
- 2.8. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам (ст. 46 ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"). К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовым положением об общеобразовательном учреждении.

Под образовательным цензом следует понимать требование федерального закона, в соответствии с которым право на занятие педагогической деятельностью предоставляется только тем гражданам, которые имеют определенный уровень образования, подтверждаемый соответствующим документом.

Общие требования к образовательному цензу лиц, допускаемых к педагогической деятельности в общеобразовательных учреждениях, конкретизируются и дополняются требованиями к квалификации работника, в том числе и к стажу работы, которые содержатся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС).

При этом под квалификацией работника следует понимать степень профессиональной обученности, выражающуюся уровнем подготовки, опыта, знаний и навыков, необходимых для выполнения конкретного вида работы (квалификация работника устанавливается в виде категории и др.).

Приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н утвержден Раздел ЕКС «Квалификационные характеристики должностей работников образования», которые предусматривают не только наличие у педагогических работников определенного уровня профессионального образования, но и содержат также определенные требования к профилю полученной специальности по образованию.

Уровень образования и квалификация работников общеобразовательного учреждения определяется на основании документов государственного образца о

соответствующем уровне образования и (или) квалификации: дипломов, аттестатов и других документов об образовании.

2.9. Заключение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется с учетом особенностей их труда в части установления запрета на занятие педагогической деятельностью (ст. 331 ТК РФ). К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии со вступившим в силу приговором суда;
- имеющие, или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения;
- подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ.

2.10. Право на занятие должностей иными работниками общеобразовательного учреждения (инженерно-технические, административно-хозяйственные, учебно-вспомогательные и др.) имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам (ст. 52 ФЗ "Об образовании в Российской Федерации").

2.11. Права, обязанности и ответственность работников общеобразовательного учреждения, устанавливаются законодательством Российской Федерации, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами учреждения, должностными инструкциями и трудовыми договорами.

2.12. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении и регулируется локальным актом (приказ). Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных законодательством.

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 педагогических работников, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп 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.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам 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 групп. Сохраняется преимущество преподавания предметов в классах.

2.13. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других общеобразовательных

учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы, или на количество часов, установленное в соответствии с трудовым договором.

- 2.14. Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.
- 2.15. Руководителю, заместителям руководителя предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам статьи 47 ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- 2.16. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 2.17. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны, по взаимному согласию сторон в случаях:
- уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
  - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
  - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
  - восстановления на работе педагогического работника, 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 случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

- 2.18. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2. ТК РФ.
- 2.19. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества обучающихся, часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменением сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

- 2.20. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 ТК РФ.
- 2.21. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.



- 2.22. Прекращение трудового договора с работником возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации (ст. 77 ТК РФ).
- 2.23. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).
- 2.24. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен законодательством РФ. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).
- 2.25. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя возможно по основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ.
- 2.26. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.
- 2.27. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза первичной профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 ТК РФ.
- 2.28. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника в соответствии с п.3 части первой ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома первичной профсоюзной организации.
- 2.29. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:
- 2.29.1. повторное в течение одного года грубое нарушение устава общеобразовательного учреждения;
- 2.29.2. применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.
- 2.30. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст.82 ТК РФ).
- Работодатель обязуется:
- 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).
- Уведомление должно содержать проект приказа, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа.
- Увольнение по инициативе Работодателя по пункту 2, 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ председателя профкома и его заместителей, лиц, избранных в члены райкома профсоюза и другие вышестоящие профсоюзные органы в течение двух лет после окончания срока их полномочий, возможно только с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.
- 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:
- беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
  - работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком;
  - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
  - педагогические работники, имеющие статус молодого специалиста, впервые поступившего на работу по полученной специальности в течение трех лет;

– лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

Расторгаются трудовые договоры, в первую очередь, с временными работниками и лицами, работающими по совместительству.

Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивается работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

Высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата предусматриваются гарантии и компенсации в соответствии со ст.ст. 178, 179, 180, 181 ТК РФ.

Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого месячного заработка производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя (ст. 318 ТК РФ).

Обязательства Сторон коллективного договора и их представителей.

2.31. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Учреждения, необходимость улучшения положения Работников Стороны имеют следующие права и принимают на себя следующие обязательства:

Работники имеют право:

- на объединение, включая права на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- на участие в управлении Учреждением, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров, через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.
- на гарантии, льготы и компенсации, предусмотренные федеральным законодательством, законами Ямало-Ненецкого автономного округа, нормативно-правовыми актами Пуровского района, настоящим Коллективным договором, трудовым договором.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Учреждения;
- незамедлительно сообщить Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Учреждения.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять Работников за добросовестный и результативный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, предусмотренную трудовыми договорами;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- сохранять право на трудоустройство лиц, уволенных в связи с призывом на военную службу, в течение трех месяцев после увольнения со службы, а за проходившими службу по призыву – также право на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу;
- обеспечивать безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников необходимыми, для исполнения своих трудовых обязанностей, средствами;
- организовывать систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке кадров;
- предоставлять профсоюзу, по его запросам, информацию о численности, составе Работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям Работников, объёме задолженности по выплате заработной платы, по показателям условий и выполнений мероприятий по охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) Работников, принятых решений по финансированию отдельных направлений в сфере образования и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.
- взаимодействовать с профсоюзом при подготовке и проведении заседаний, советов и совещаний, по вопросам реформирования системы образования, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и интересы Работников Учреждения (Соглашение о взаимодействии между Министерством образования и науки Российской Федерации и Профсоюзом Работников народного образования и науки

РФ от 15.12.2009 года, ст.16 Закона «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»).

- привлекать профсоюз к участию в рабочих группах и комиссиях по подготовке проектов нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда, нормирования труда и другим вопросам, затрагивающим социально-трудовые права и непосредственно связанные с ними экономические интересы Работников образовательных учреждений (ст.19 закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим трудовым законодательством, коллективным договором и трудовыми договорами.

2.32. Работодатель и профком совместно разрабатывают и осуществляют меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности работников, включая молодых педагогов, в том числе:

- объявление благодарности руководителя учреждения;
- объявление благодарности председателя первичной профсоюзной организации и профкома;
- награждение Почётной грамотой учреждения;
- награждение Почётной грамотой первичной профсоюзной организации;
- представление к наградам органов управления в сфере образования;
- представление к наградам вышестоящих профсоюзных органов.

2.33. Трудовые отношения в учреждении основываются на принципах социального партнерства. Работодатель обязуется соблюдать права и законные интересы сторон трудовых отношений, гарантии и льготы, предусмотренные трудовым законодательством для ряда категорий работников, в том числе женщин, несовершеннолетних работников, инвалидов, многодетных родителей, родителей воспитывающих детей-инвалидов, пенсионеров и лиц предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), работников из числа коренных малочисленных народов Севера.

### **3. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

- 3.1. Работодатель обеспечивает реализацию прав педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счёт средств работодателя.
- 3.2. Работодатель с участием профкома определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников.
- 3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.
- 3.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173, 173.1, 174, 176, 177 ТК РФ.
- 3.5. Работодатель по возможности содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд учреждения.

3.6. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации по направлению образовательной организации, осуществляющих управление в сфере образования.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и внебюджетных средств.

3.7. Работник обязан:

- постоянно повышать свою квалификацию;
- возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств организации, в случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным Трудовым кодексом РФ, по истечении срока отработки, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

3.8. Стороны считают необходимым:

3.8.1. В целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования определить меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, регулирования трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

3.8.2. Содействовать созданию советов молодых преподавателей, учителей и других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

3.8.3. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых образовательными организациями, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

3.8.4. Содействовать недопущению увольнения Работников предпенсионного возраста.

3.9. Работодатель гарантирует:

3.9.1. В установленном законодательством порядке подготовку и оформление документов для назначения пенсий, рассмотрение в течение месяца заявлений Работников по вопросам пенсионного обеспечения и направления письменных аргументированных ответов по существу заявлений.

3.9.2. Ежемесячное в полном объёме перечисление сумм страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации в соответствии с действующим законодательством.

3.10. Профсоюз:

3.10.1. Контролирует своевременность предоставления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах Работников.

3.10.2. Совместно с Работодателем обеспечивает регистрацию Работников в системе персонализированного учёта в системе государственного пенсионного страхования.

3.11. Работодатель и Профсоюз определяют формы поощрения и общественного признания достижений Работников учреждения.

#### **4. Аттестация педагогических работников**

- 4.1. Аттестации педагогических работников проводится в соответствии с приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность» в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.
- 4.2. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями.
- 4.3. Работодатель организует проведение аттестации педагогических кадров в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливает работникам соответствующие полученным квалификационным категориям коэффициенты квалификации со дня вынесения решения аттестационной комиссии.
- 4.4. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.
- 4.5. Рассмотрение Аттестационной комиссией департамента образования Ямало-Ненецкого автономного округа заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию, и принятии решений об установлении квалификационной категории может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы выборным органом первичной профсоюзной организации:
  - имеющие заслуги, связанные с наличием почетных званий, отраслевых знаков отличия, государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности, с победами в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» (за последние пять лет), с победой или получением призов в номинациях на различных этапах окружного конкурса педагогического мастерства в различных номинациях, а также с наличием у педагогических работников ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности, полученных в аттестационный период;
  - подготовившие победителей и призеров заключительного этапа Всероссийских олимпиад школьников;
  - подготовившие победителей и призеров полуфинала и финала Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) (за последние 3 года);
  - привлекаемые к проверке экзаменационных работ ЕГЭ и ГИА (эксперты) в аттестационный период и показавшие высокие результаты;
  - привлекаемые в качестве экспертов к проведению мероприятий по контролю в рамках осуществления государственного контроля (надзора) в сфере образования, государственного контроля качества образования;
  - привлекаемые в качестве специалистов, осуществляющих качественно и на высоком уровне всесторонний анализ профессиональной деятельности, в рамках аттестации педагогических работников на региональном уровне.
- 4.6. Сохранять 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 № \_\_ к коллективному договору, а также в

- других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).
- 4.7. Сохранять за педагогическими работниками условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:
- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет – не менее чем на один год;
  - не менее чем на один год до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
  - не менее чем на 6 месяцев – по окончании длительной болезни, отпуска, предоставляемого до одного года.
  - Сохранять за педагогическими работниками оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока её действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории. (приложение № 2 к Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Департамента образования Ямало-Ненецкого автономного округа на 2018-2020 годы от 24.04.2018 года
- 4.8. Основными принципами аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.
- 4.9. Аттестация педагогических работников проводится в двух направлениях:
- аттестация педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;
  - аттестация педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей).
- 4.10. Аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности не подлежат:
- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
  - беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.
- 4.11. Аттестация педагогического работника для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, проводится на основании заявления педагогического работника.
- Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам действительна в течение пяти лет.
- Квалификационные категории сохраняются при переходе педагогического работника в другое образовательное учреждение, в том числе расположенное в другом субъекте Российской Федерации, в течение срока ее действия.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

- 5.1. Рабочее время и время отдыха Работников определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием (которые могут изменяться в связи с производственной необходимостью), годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- 5.2. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета. (ст. 190 ТК РФ).

- 5.3. 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 для мужчин и 36 часов для женщин (ст. 320 ТК РФ).
- Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ).
- Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ).
- 5.4. В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом автономного округа от 27.06.2013г. № 55 – ЗАО «Об образовании в ЯНАО, а также другими нормативными актами регламентирующими нормы труда педагогических работников:
- 5.4.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.
- 5.4.2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.
- 5.4.2.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:
- педагогам-психологам;
  - социальным педагогам;
  - педагогам-организаторам;
  - педагогам-библиотекарям.
- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.
- 5.4.2.2. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
- учителям-логопедам.
- 5.4.2.3. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
- инструкторам по физической культуре;
  - воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам.
- 5.4.2.4. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
- учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);
  - педагогам дополнительного образования.
- 5.5. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.



- 5.6. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные в п.п. 5.4.2.2. – 5.4.2.3. устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные п. 5.4.2.4. устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.
- 5.7. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные п. 5.4.2.4. являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).
- 5.8. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

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

- 5.9. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре:
- 5.9.1. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.
- 5.9.2. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.
- 5.9.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.
- 5.9.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.
- 5.9.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества классов (классов-комплектов).
- 5.9.6. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением

изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного п. 5.9.5.

- 5.9.7. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.
- 5.9.8. Локальные нормативные акты организации, осуществляющей образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).
- 5.9.9. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных п. 5.9.5.
- Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).
- 5.9.10. При возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.
- 5.9.11. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.
- 5.9.12. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.
- 5.9.13. Определение учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с п. 5.4.2.1. – 5.4.2.4, и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.
- 5.9.14. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.
- 5.9.15. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

- 5.10. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом общеобразовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.
- 5.11. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом общеобразовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы и включает:
- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
  - организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
  - время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей;
  - периодические кратковременные дежурства в общеобразовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности. В дни работы к дежурству по общеобразовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;
  - выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (заведование учебными кабинетами, руководство методическими объединениями педагогов и др.).
- 5.12. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.
- 5.13. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 5.14. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся общеобразовательного учреждения и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее – каникулярный период), являются для них рабочим временем.
- В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Увеличение рабочего времени в каникулярный период для выполнения работ, возможно лишь в тех случаях, когда на этот период в соответствии с графиками и планами работы образовательного учреждения намечены соответствующие мероприятия или виды работ.

Если мероприятий или работ на каникулярный период не запланировано, то привлечение педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, к выполнению педагогической, методической, а также организационной работы в этот период ограничивается нормируемой частью их рабочего времени, т.е. количеством часов учебной нагрузки, которое педагогический работник имел до начала каникул.

- 5.15. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.
- 5.16. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников общеобразовательного учреждения.
- 5.17. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе.
- 5.18. Режим работы сторожей в ночное время (с 22:00 часов до 06:00 часов) регулируется статьей 96 ТК РФ.
- 5.19. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению Работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ), без их согласия работники могут привлекаться только в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В случаях, предусмотренных статьями 97-99 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.

Норма часов рабочего времени корректируется по следующим основаниям:

- принятие на работу в течение (а не с начала) учетного периода;
  - использование ежегодных оплачиваемых, учебных отпусков, а также отпусков без сохранения заработной платы;
  - периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком;
  - дни выполнения государственных и (или) общественных обязанностей;
  - дни нахождения в служебной командировке.
- 5.20. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).
  - 5.21. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:
    - работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);
    - работникам, имеющим инвалидность, полагается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ от 24.11.1995 № 181 ФЗ);
    - педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ).
  - 5.22. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ), продолжительность которого

не может быть менее трех календарных дней (приложение № 2 к коллективному договору).

- 5.23. За работу в районах Крайнего Севера работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня (ст. 321 ТК РФ).
- 5.24. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно (ст. 122 ТК РФ). Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

- 5.25. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ) определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

- 5.27. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

- 5.28. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ). Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

- 5.29. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

- 5.30. При предоставлении ежегодного отпуска в каникулярный период педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты компенсации при увольнении. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем

году не менее 10 месяцев, компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.31. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128, 263 ТК РФ), продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в год;
- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в год;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в год;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – 3 календарных дня;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором (ст. 116 ТК РФ).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.32. Всем работникам в соответствии со ст. 111 ТК РФ предоставляется один выходной день (еженедельный непрерывный отдых) при шестидневной рабочей неделе – воскресенье.

5.33. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются по соглашению между работником и работодателем включаются в трудовой договор.

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

5.35. Привлечение к сверхурочным работам допускается (за исключением случаев указанных в ст.99 ТК РФ) с письменного согласия Работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

## **6. Оплата и нормирование труда**

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, Отраслевым положением об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных Департаменту образования Администрации Пуровского района, Отраслевым соглашением между Департаментом образования Ямало-Ненецкого автономного округа и Ямало-Ненецкой окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» г. Тарко-Сале Пуровского района, являющегося неотъемлемой частью коллективного договора (приложение 4).

6.2. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц путём перечисления на лицевой счет в банк и выдачи в денежной форме через пластиковую карточку. Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца. Размер заработной платы за первую половину месяца составляет 50% от месячной заработной платы, установленной по тарификации работнику учреждения.

Вновь принятым работникам заработная плата должна быть выплачена не позднее 15 календарных дней со дня приема на работу.

При совпадении дня выплаты с выходным днём или праздничным нерабочим днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В декабре, в связи с окончанием финансового года, выплата заработной платы осуществлять досрочно, не позднее 25 числа.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

6.3. Изменение размеров заработной платы производится:

6.3.1. при изменении должностного оклада:

- в случае повышения квалификационного уровня;
- в случае индексации должностных окладов на основании нормативно правового акта органа местного самоуправления.

6.3.2. при увеличении стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

6.3.3. при присвоении почётного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

6.3.4. при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук.

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

6.4. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

6.5. За педагогическими работниками, направляемыми в командировки, сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы, а также производится оплата суточных по установленным для командировок на территории Российской Федерации нормам и оплата проезда к месту командировки и обратно за счёт направляющей стороны.

6.6. В целях повышения доходов работников бюджетной сферы, а также регулирования оплаты труда с учетом роста цен и уровня инфляции производится индексация окладов работников на основании соответствующего Постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа и Постановления Главы района.

6.7. Стороны договорились, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.8. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой Региональным трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ямало-Ненецком автономном округе» (далее - минимальный размер заработной платы), а также

Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера заработной платы, в соответствии с локальными нормативными актами организации производится доплата до минимального размера заработной платы.

- 6.10. К заработной плате Работников без ограничения её максимального размера начисляется районный коэффициент 1,7.

Районный коэффициент учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы. Применение районного коэффициента к заработной плате начинается с первого дня работы в районах Крайнего Севера.

- 6.11. К заработной плате работника ежемесячно начисляется процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Начисление и выплата процентной надбавки к заработной плате производится со дня возникновения права на неё, а не со следующего рабочего месяца или года.

Лицам в возрасте до 30 лет включительно, вступивши в трудовые отношения с организациями, финансируемыми за счет средств окружного бюджета, расположенными на территории автономного округа, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в предельном размере с первого дня работы при условии, если они прожили на территории автономного округа не менее пяти лет. Периоды проживания на территории автономного округа суммируются.

Документами, подтверждающими факт проживания в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, является справка образовательной организации об обучении лица в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях либо данные его паспорта о регистрации по месту жительства в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, либо записи в трудовой книжке о работе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Молодым работникам до 30 лет включительно, поступившим на работу в учреждение, за исключением лиц, проживших на территории Ямало-Ненецкого автономного округа не менее пяти лет, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в следующем порядке: в размере 20 процентов по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 20 процентов за каждые последующие шесть месяцев и по достижении размера процентной надбавки 60 процентов – последние 20 процентов за один год работы.

При достижении возраста 31 года Работникам, вступившим в возрасте до 30 лет включительно в трудовые отношения, право начисления процентной надбавки в ускоренном порядке, сохраняется при условии, если они продолжают состоять в трудовых отношениях с учреждением.

- 6.12. Работодатель обязуется сохранять за Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине Работодателя или учредителя, а также за Работниками, приостановившим работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

- 6.13. Работодатель обязуется обеспечивать занятость Работников во время карантинных, отмены занятий в связи с метеоусловиями, а выплату заработной платы производить в полном объеме.

## **7. Меры социальной поддержки, гарантии и компенсации.**

- 7.1. Понятие гарантий и компенсаций (ст. 164 ТК РФ):

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.



Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами, нормативно-правовыми актами Ямало-Ненецкого автономного округа и Пуровского района.

7.2. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие) работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях (ст. 165 ТК РФ):

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами, нормативно-правовыми актами Ямало-Ненецкого автономного округа и Пуровского района.

7.3. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены законодательством. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

7.4. При направлении работника в служебную командировку (ст. 167 ТК РФ) ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

При направлении работника в служебную командировку работодатель обязан возместить работнику (ст. 168 ТК РФ):

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения (при отсутствии документов, подтверждающих проживание, расходы по найму жилого помещения не возмещаются);
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальными нормативными актами.

7.5. Работодатель освобождает работника от основной работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время (ст. 170 ТК РФ).

7.6. Работникам, поступившим в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно - заочной формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы (ст. 173, 177 ТК РФ) для:

- прохождения промежуточной аттестации;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования - 15 календарных дней.

- 7.7. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанного общеобразовательного учреждения и обратно в размере 100 процентов стоимости проезда.

Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, предоставляются в соответствии со ст. 174 ТК РФ.

Педагогическим работникам предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 47 п.4 закон от 29.12.2012г. №273 – ФЗ закона «Об образовании в Российской Федерации».

- 7.8. Работодатель оплачивает работникам стоимость проезда работника и (или) членов его семьи к месту отдыха и обратно в пределах территории Российской Федерации один раз в два года любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным автомобилем. Право на компенсацию указанных расходов возникает у Работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации (ст. 325 ТК РФ).

Компенсации подлежат расходы по проезду к месту проведения отпуска и обратно в размере их стоимости с учетом взимаемых при продаже проездных документов обязательных платежей (комиссионных сборов, страховых взносов, соответствующих налогов с продаж и других). Если стоимость проездных документов (с учетом взимаемых при продаже проездных документов обязательных платежей) указана в иностранной валюте, то оплата производится исходя из курса валюты, установленного Центральным банком России на день приобретения указанных документов. При непредставлении проездных документов, но при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности (путевка, счет из гостиницы, регистрация по месту пребывания, договоры найма, поднайма и другое), оплата проезда к месту использования отпуска и обратно производится по соответствующему тарифу проезда в плацкартном вагоне на железнодорожном транспорте.

По желанию работника работодатель предоставляет время для проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года, которые не засчитываются работнику в срок отпуска, продолжительность определяется по тому виду транспорта, которым работник воспользовался. Заработная плата за это время не сохраняется. Указанное время включается в стаж работы, дающий право на отпуск и получение льгот.

Женщины, работающие в учреждении и имеющие право на льготы по оплате проезда к месту отдыха и обратно, могут воспользоваться ими при выезде в связи с отпусками по беременности и родам и по уходу за ребенком.

По просьбе одного из родителей, работающего в учреждении, работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

При выделении профсоюзом путёвки на санаторно-курортное лечение, работодатель предоставляет работнику отпуск на время прохождения лечения.

- 7.9. Работникам выплачивается единовременное пособие при достижении возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, в размере, установленном постановлением Правительства автономного округа.

Единовременное пособие при назначении трудовой пенсии по старости выплачивается работникам по заявлению при одновременном соблюдении на день обращения следующих условий (ст. 21 Закона ЯНАО от 27.06.2013 года № 55-ЗАО «Об образовании в Ямало-Ненецком автономном округе»):

- назначена трудовая пенсия по старости;
- наличие стажа работы в МБОУ «СОШ № 2» не менее 10 лет;
- МБОУ «СОШ № 2» является основным постоянным местом работы.

7.10. В целях материальной поддержки воспитания и обучения детей, посещающих образовательные организации, реализующие образовательную программу дошкольного образования, родителям (законным представителям) выплачивается компенсация в размере, установленном постановлением Правительства автономного округа, но не менее двадцати процентов среднего размера родительской платы за присмотр и уход за детьми в государственных и муниципальных образовательных организациях, находящихся на территории автономного округа. Право на получение компенсации имеет один из родителей (законных представителей), внесших родительскую плату за присмотр и уход за детьми в соответствующей образовательной организации. Одному из родителей (законному представителю), имеющему гражданство Российской Федерации, постоянно проживающему на территории автономного округа и воспитывающему ребенка в возрасте от полутора до пяти лет, который не посещает дошкольную образовательную организацию в автономном округе, предоставляется ежемесячная компенсационная выплата. Размер, порядок и условия предоставления ежемесячной компенсационной выплаты устанавливается постановлением Правительства автономного округа (ст. 22, 23 Закона ЯНАО от 27.06.2013 года № 55-ЗАО «Об образовании в Ямало-Ненецком автономном округе»).

7.11. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в возрасте до 30 лет включительно, закончившим обучение и имеющим документ об образовании и о квалификации, поступившим на работу в МБОУ «СОШ № 2» на должности педагогических работников, соответствующие полученной специальности, связанные с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей (далее - молодые специалисты), (ст. 21 Закона ЯНАО от 27.06.2013 года № 55-ЗАО «Об образовании в Ямало-Ненецком автономном округе») молодым специалистам при поступлении на работу выплачивается:

- единовременное пособие;
- в течение первых трех лет работы ежемесячное пособие.

Размеры указанных пособий устанавливаются постановлением Правительства автономного округа.

Молодые специалисты имеют право на выплату единовременного пособия и установление ежемесячного пособия при одновременном соблюдении следующих условий:

- МБОУ «СОШ № 2» является основным постоянным местом работы молодого специалиста;
- наличие в заключенном на неопределенный срок трудовом договоре с руководителем муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» г. Тарко-Сале Пуровского района следующих обязательств:
- отработать в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 2» г. Тарко-Сале Пуровского района не менее трех лет на должностях педагогических работников, связанных с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей;
- вернуть единовременное пособие работодателю в случае увольнения по собственному желанию или за нарушение трудовой дисциплины по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 7, 8 статьи 81 и пунктами 1, 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации, до истечения срока обязательства.

Право на получение единовременного пособия предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности. В связи с увольнением по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 7, 8 статьи 81 и пунктами 1, 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации, вторично право на получение единовременного пособия не возникает. При увольнении по иным основаниям и соблюдении требований о возврате единовременного пособия, молодой специалист не утрачивает право на получение единовременного пособия.

Порядок назначения и выплаты единовременного и ежемесячного пособия молодым специалистам устанавливается постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа. Выплата единовременного и ежемесячного пособия молодым специалистам производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

7.12. Работодатель оплачивает работникам, заключившим трудовой договор с учреждением, и членам его семьи, прибывшим с ним, компенсацию расходов, связанных с переездом (ст. 326 ТК РФ).

7.13. Работодатель производит работникам выплату государственных пособий согласно Положению о назначении и выплате государственных пособий гражданам, имеющим детей (утв. постановлением Правительства РФ от 30 декабря 2006 г. № 865) и законодательством ЯНАО.

Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ) продолжительностью 70 календарных дней (в случае многоплодной беременности – 84 календарных дня) до родов и 70 календарных дней (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух и более детей – 110 календарных дней) после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Пособие по беременности и родам выплачивается в размере, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации об обязательном социальном страховании.

Единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности выплачивается дополнительно к пособию по беременности и родам.

Выплачивается единовременное пособие при рождении ребенка, право на которое при рождении ребенка имеет один из родителей либо лицо, его заменяющее. В случае рождения 2 и более детей единовременное пособие назначается и выплачивается на каждого ребенка. Единовременное пособие при рождении ребенка выплачивается в размере, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Выплачивается ежемесячное пособие по уходу за ребенком, право на которое имеют матери, либо отцы, либо другие родственники, опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком, подлежащие обязательному социальному страхованию и находящиеся в отпуске по уходу за ребенком. Выплата ежемесячного пособия по уходу за ребенком осуществляется со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком по день исполнения ребенку полутора лет и выплачивается с учетом районного коэффициента в размере, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости), ст. 256 ТК РФ.

- 7.14. Женщинам, имеющим трёх и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2 ФЗ от 11.10.2018 года № 360-ФЗ).
- 7.15. Работодатель возмещает вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсирует моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами автономного округа и Пуровского района.
- 7.16. Стороны договорились совместно добиваться:
- 7.16.1. Профком ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.  
Осуществляет защиту социальных гарантий работников и членов их семей в соответствии с законодательством, отраслевыми, региональными и территориальными соглашениями, вносит предложения в проекты законодательных и нормативных документов, затрагивающих вопросы заработной платы, уровня социальной защищённости работников учреждения, добивается включения повышения ответственности работодателя за создание условий труда, соответствующих законодательству, установления оплаты труда и социальных гарантий не ниже установленных действующим законодательством, системы мер по материальной поддержке работников, оказывает материальную помощь работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.
- 7.16.2. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам, в том числе на условиях найма, и выделении ссуд на его приобретение (строительство);
- 7.16.3. Стороны совместно добиваются гарантий переселяющимся из района Крайнего Севера в другие регионы страны в связи с сокращением, закрытием общеобразовательного учреждения, по состоянию здоровья и ветеранам педагогического труда.
- 7.17. Работодатель обеспечивает предоставление иных гарантий и компенсаций для лиц, работающих в районах Крайнего Севера в соответствии с ТК РФ, нормативно-правовыми актами Ямало-Ненецкого автономного округа, Пуровского района.
- 7.18. Санаторно-курортные путевки предоставляются только членам Профсоюза.

## **8. Охрана труда и здоровья**

- 8.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются:
- 8.1.1. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда, с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.
- 8.1.2. Обеспечивать:
- выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности;
  - выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;
  - своевременное расследование несчастных случаев, произошедших в быту, по пути на работу, с работы, при выполнении гражданского и общественного долга, оказание материальной помощи пострадавшим;
  - работу комиссий: по проверке знаний по охране труда; по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса; по проверке состояния зеленых насаждений; по проверке состояния зданий; по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных

- сооружений, территории к новому учебному году; по приемке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий.
- 8.1.3. Осуществлять контроль за безопасностью жизнедеятельности в учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда.
  - 8.1.4. Контролировать выполнение в учреждении предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации (далее – уполномоченные по охране труда).
  - 8.1.5. Обеспечивать безопасность и гигиену труда, осуществлять профилактические меры, препятствующие воздействию и распространению ВИЧ-инфекции, наркомании, алкоголизма и других социально опасных заболеваний среди работников.
  - 8.1.6. Организовывать культурно-массовые, физкультурно-оздоровительные мероприятия для всех работников учреждения.
  - 8.1.7. Организовывать профилактические мероприятия, в том числе совещания, круглые столы, смотры-конкурсы и другие мероприятия по охране труда.
- 8.2. Работодатель обязуется:
- 8.2.1. Обеспечивать в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда за счет бюджетных средств и иных источников, предусмотренных законодательством, с выделением средств в расчете на каждого работающего, в размере установленным нормативом.
  - 8.2.2. Ежегодно проводить мероприятия по обеспечению безопасности образовательной организации и охране труда и здоровья работников и обучающихся за счет средств, находящихся в распоряжении образовательной организации.
  - 8.2.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.
  - 8.2.4. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 212 ТК РФ).
  - 8.2.5. Обеспечить условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка.
  - 8.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке работы по специальной оценке условий труда.  
При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.
  - 8.2.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, соглашениями, коллективным договором.
  - 8.2.8. Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, молока или равноценных пищевых продуктов по результатам специальной оценки условий труда в

соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением.

- 8.2.9. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;
  - инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
  - обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;
  - обучение соответствующих работников по пожарной безопасности;
  - обучение и инструктаж работников, занятых на работах с грузоподъемными машинами, лифтами.
- 8.2.10. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.
- 8.2.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
- 8.2.12. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
- 8.2.13. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место по согласованию с профкомом.
- 8.2.14. Оказывать содействие *техническим инспекторам труда Профсоюза*, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.2.15. Проводить за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы.
- Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.
- Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.
- 8.2.16. Предоставлять возможность Работникам учреждения прохождения диспансеризации один раз в три года в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 03.12.2012г. №1006-к «Об утверждении порядка проведения диспансеризации определенных групп населения»
- 8.2.17. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.
- 8.2.18. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации.
- 8.2.19. Обеспечивать на каждом рабочем месте (в учебных классах, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

При понижении температуры ниже минимальной и при повышении температуры выше нормальной с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм работодатель по представлению профкома вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

- 8.2.20. Обеспечивать противопожарную безопасность в учреждении в соответствии с нормативными требованиями.
- 8.2.21. Осуществлять обязательное социальное страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 8.2.22. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профкома и технической инспекции труда Профсоюза и вести их учет в соответствии с законодательством Российской Федерации (статья 229 ТК РФ).
- 8.2.23. Обеспечить работу в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей профкома.
- 8.2.24. Осуществлять совместно с профкомом, уполномоченными по охране труда контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением настоящего коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.
- 8.2.25. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей профкома для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.
- 8.2.26. Обеспечить наличие аптечек для оказания первой помощи работникам, питьевой воды.
- 8.3. Работодатель обеспечивает наличие оборудованной комнаты или места для организации приема пищи работников учреждения.
- 8.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
- 8.5. Работодатель по согласованию с профкомом утверждает:
  - список работников не электротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1-й группы;
  - список работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й, 3-й, 4-й группы;
  - список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года;
  - список работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года в своем учреждении;
  - список лиц, ответственных за проведение инструктажей по охране труда с работниками (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности.
- 8.6. Работники обязуются:
  - 8.6.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
  - 8.6.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
  - 8.6.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.



- 8.6.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.
- 8.6.5. Своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.
- 8.6.6. Извещать немедленно руководителя либо заместителя руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 8.6.7. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.
- 8.7. Профком обязуется:
- 8.7.1. Организовать избрание уполномоченных по охране труда, а также представителей в комиссию по охране труда.
- 8.7.2. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда в учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.
- 8.7.3. Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчеты, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.
- 8.7.4. Принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:
- по приемке объектов учреждения к новому учебному году;
  - на готовность объектов учреждения к осенне-зимнему отопительному сезону;
  - по проверке состояния зеленых насаждений;
  - по проверке состояния зданий, сооружений;
  - комиссии по охране труда;
  - по проведению специальной оценки условий труда;
  - по проверке знаний по охране труда;
  - по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;
  - по проверке выполнения Соглашения по охране труда.
- 8.7.5. Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости при комплектовании классов (групп) обучающихся в образовательной организации.

## **9. Гарантии профсоюзной деятельности**

- 9.1. Права и гарантии деятельности первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учётом Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы, иными соглашениями, нормативными правовыми актами Ямало-Ненецкого автономного округа, Пуровского района, настоящим коллективным договором.
- 9.2. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере, установленном профкомом (статья 377 ТК РФ).

9.3. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

9.3.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничений установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

9.3.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, а в случаях, особо предусмотренных настоящим коллективным договором, принимать локальные нормативные акты и решения по согласованию (с предварительного согласия) профкома в порядке, предусмотренном настоящим коллективным договором

9.3.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимое помещение, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.3.4. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельности.

9.4. Взаимодействие работодателя с профкомом в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором осуществляется в следующих основных формах:

- учет мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;
- учет мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ;
- предварительное согласие профкома на принятие решения работодателем в порядке, установленном настоящим коллективным договором;
- согласование профкомом локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в порядке, установленном в соответствии с настоящим коллективным договором.

9.5. С учетом мнения профкома производится:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических работников;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза (подпункт 2.2.18 коллективного договора);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
  - утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
  - принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.6. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
  - применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза.
- 9.7. По согласованию с профкомом производится:
- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
  - составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
  - принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
  - утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
  - принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.
- 9.8. С предварительного согласия профкома производится:
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьей 39, частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
  - привлечение к сверхурочным работам;
  - принятие работодателем решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.
- 9.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа помимо соблюдения общего порядка увольнения производится увольнение членов профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий по следующим основаниям (статья 374 ТК РФ):
- сокращение численности или штата работников учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
  - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ).
- С учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа помимо соблюдения общего порядка увольнения производится увольнение членов профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части первой статьи 81 ТК РФ).
- 9.10. Члены профкома освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (статья 374 ТК РФ).
- 9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации педагогических работников, по проведению специальной оценки условий труда, по охране труда, по социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также иных коллегиальных

органов учреждения, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

9.12. Работодатель обязуется:

9.12.1. Предоставлять председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, два раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 4-5 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам.

9.12.2. Предоставлять возможность членам Профсоюза участвовать в работе профсоюзных конференций (съездов) всех уровней в связи с избранием делегатом с отрывом от производства в учебное время с сохранением среднего заработка.

9.12.3. Предоставлять возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее двух часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства два раза в год в течение не менее пяти дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

9.12.4. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников учреждения и на время краткосрочной профсоюзной учебы работников, которые являются членами выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченными по охране труда профкома, представителями профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комиссиях, на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

9.12.5. Признавая работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе профкома значимой для деятельности учреждения, принимать это во внимание при поощрении работников, награждении, их служебном продвижении.

9.12.6. Предоставлять ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 5 календарных дней, заместителям председателя - 3 календарных дня, уполномоченным по охране труда профкома - 3 календарных дня; членам контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации - 2 календарных дня.

9.12.7. Предоставлять профкому по его письменному запросу в течение 3 (дней) информацию по вопросам оплаты труда работников организации, включая статистическую информацию (о размерах средней заработной платы по категориям персонала и иных показателях заработной платы, объёме задолженности по выплате заработной платы и др.), а также другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам (о показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников и др.) использование которой осуществляется профкомом с соблюдением законодательства о защите персональных данных.

9.13. Профком обязуется:

9.13.1. 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, но уполномочивших представлять их интересы.

- 9.13.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за:
- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;
  - правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
  - охраной труда в образовательной организации;
  - отпусков и их оплаты;
  - своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;
  - соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации;
  - по другим вопросам социально-трудового характера.
- 9.13.3. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.
- 9.13.4. Участвовать в формировании в образовательном учреждении системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.13.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 9.13.6. Принимать участие в аттестации работников образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности.
- 9.13.7. Осуществлять проверку правильности уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов.
- 9.13.8. Содействовать оздоровлению детей работников и самих работников
- 9.13.9. Оказывать материальную помощь из профсоюзного фонда членам профсоюза в следующих случаях:
- выплаты, связанные с оказанием материальной помощи в связи со смертью близких родственников (родителей, отца, матери, отчима, мачехи, детей, супруга) до 4 000 (четыре тысячи) рублей;
  - выплачивает материальную помощь Работнику в сложной жизненной ситуации до 3 000 (три тысячи) рублей;
  - выплачивает материальную помощь в случаях причинения Работнику материального ущерба в результате стихийных бедствий, др. чрезвычайных обстоятельств до 3 000 (три тысячи) рублей;
  - выплачивает материальную помощь Работнику при рождении ребенка до 1 000 (одна тысяча) рублей.
- Для получения материальной помощи требуется: личное заявление Работника с указанием причин и приложения документов, подтверждающих право на её получение.
- 9.13.10. Ходатайствовать о присвоении почётных званий, представлении к наградам работников учреждения.
- 9.13.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников учреждения за счёт средств работодателя, в том числе, внебюджетных источников.
- 9.13.12. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

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

- 10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.
- 10.2. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора.

- 10.3. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).
- 10.4. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе, по предложениям и требованиям профкома.
- 10.5. Профком отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к профсоюзному комитету, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.
- 10.6. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников после его подписания, а также вновь принимаемых под роспись.
- Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.
- Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.
- Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
- 10.7. Рассматривают все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 10.8. 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.
- 10.9. В период действия коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе по взаимной договорённости вносить дополнения и изменения, не снижающие действующие гарантии для работников.
- 10.10. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.
- 10.11. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями, в том числе Правила внутреннего трудового распорядка, на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

**Приложение № 1**

к коллективному договору на 2019г.-2021г.  
МБОУ «СОШ № 2» г. Тарко-Сале

Представитель работодателя:  
Директор  
МБОУ «СОШ № 2» г. Тарко-Сале  
Пуровского района  
\_\_\_\_\_ И.В. Бархатова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018г.

Представитель работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ «СОШ № 2» г. Тарко-Сале  
Пуровского района  
\_\_\_\_\_ Е.Ю. Ланских  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018г.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2»  
г. ТАРКО-САЛЕ ПУРОВСКОГО РАЙОНА**

Утверждены: Решением общего собрания  
работников МБОУ «Средняя общеобразовательная  
школа № 2» г. Тарко-Сале

г. Тарко-Сале

## **1. Общие положения**

- 1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями ст. 189 Трудового кодекса Российской Федерации, уставом МБОУ «СОШ № 2» (далее - школа).
- 1.2. Настоящие правила утверждены директором школы с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 1.3. Настоящие правила являются приложением к коллективному договору, принятому 11 декабря 2018 года.
- 1.4. Настоящие правила утверждаются с целью способствования дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и создания условий для эффективной работы коллектива.
- 1.5. Под дисциплиной труда в настоящих правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами организации, уставом школы.
- 1.6. Настоящие правила размещаются в школе на видном месте.
- 1.7. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими правилами работника под подпись.

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

- 2.1. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими правилами работника под подпись.

Трудовые отношения в школе регулируются ТК РФ, законом «Об образовании», уставом общеобразовательного учреждения.

- 2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с общеобразовательным учреждением. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под подпись.
- 2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 ТК РФ.

- 2.4. При заключении трудового договора работодатель требует следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ об образовании;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении
- справка о судимости;
- справка о том является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется работодателем.

- 2.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:
  - уставом общеобразовательного учреждения;
  - правилами внутреннего трудового распорядка;
  - приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
  - должностной инструкцией;



- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.
- 2.6. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев, в том числе для отдельных категорий может быть установлен испытательный срок 1 (2) месяца.
- 2.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором, принятым в общеобразовательном учреждении.
- 2.8. Работодатель не в праве требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.
- 2.9. На каждого работника образовательного учреждения оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки сотрудников хранятся в общеобразовательном учреждении.
- 2.10. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в образовательном учреждении.
- 2.11. Трудовая книжка и личное дело руководителя ведутся и хранятся в департаменте образования.
- 2.12. Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости сроком до одного месяца в календарном году.
- 2.13. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:
- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
  - не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
  - не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;
  - при выявлении в соответствии медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
  - по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 2.14. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.
- 2.15. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников, преимущественным правом оставления на работе, дополнительно к установленным действующим законодательством категориям работников при равной производительности труда, пользуются работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации, звание «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования».
- 2.16. Увольнение работников образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата образовательного учреждения допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

### **3. Права и обязанности работодателя**

- 3.1. Администрация образовательного учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом. Директор школы является единоличным исполнительным органом.
- 3.2. Администрация образовательного учреждения имеет право на прием на работу работников, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление

- общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.
- 3.3. Администрация имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.
  - 3.4. Администрация имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в образовательном учреждении положением.
  - 3.5. Администрация обязана создавать необходимые условия для работников и обучающихся общеобразовательного учреждения, применять необходимые меры к улучшению положения работников и обучающихся. Во время проведения занятий не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.
  - 3.6. Администрация обязана согласовывать с профсоюзным комитетом школы предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.
  - 3.7. Администрация по предложению представительного органа трудового коллектива приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные сроки.
  - 3.8. Администрация обязана информировать трудовой коллектив (представительный Орган трудового коллектива):
    - о перспективах развития школы;
    - об изменениях структуры, штатах школы;
    - о бюджете школы, о расходовании внебюджетных средств.
  - 3.9. Администрация осуществляет внутри школьный контроль, посещение уроков, мероприятий в соответствии с планом работы школы.
  - 3.10. Администрация обязана компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплатой труда, предоставлять оплачиваемый день отдыха за дежурства во внеурочное время.

#### **4. Права и обязанности работников**

##### **4.1. Работник имеет право:**

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;
- требовать предоставления работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартам организации и безопасности труда и коллективным договором;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на дополнительное вознаграждение, установленное действующим законодательством и предусмотренное положением о фонде надбавок и доплат;
- на отдых, предоставлением еженедельного выходного дня, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- на защиту своих прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством;
- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых

обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством;

- на пенсию по выслуге лет;
- на творческий отпуск сроком до одного года;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### 4.2. Работник обязан:

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка школы;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества школы;
- выполнять устав, правила внутреннего трудового распорядка, другие требования, регламентирующие деятельность школы;
- обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся, соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности;
- применять необходимые меры к обеспечению сохранности оборудования и имущества школы, воспитывать бережное отношение к ним со стороны обучающихся, заботиться о лучшем оснащении своего рабочего места;
- уважать права, честь и достоинство всех участников образовательного процесса; создавать творческие условия для получения глубоких и прочных знаний, умений и навыков обучающихся, обеспечить сотрудничество с учащимися в процессе обучения и во внеурочное время;
- изучать индивидуальные способности обучающихся, их семейно-бытовые условия, использовать в работе современные достижения психологопедагогической науки и методики;
- обеспечивать гласность оценки, своевременность и аргументированность ее выставления;
- повышать свою квалификацию не реже чем один раз в 5 лет;
- воспитывать обучающихся на основе общечеловеческих ценностей, демократии и гуманизма, показывать личный пример следования им;
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся, оказывать им практическую и консультативную помощь в воспитании ребенка, привлекать родителей к посильному участию в организации образовательного процесса;
- активно пропагандировать педагогические знания;
- предоставлять возможность родителям (законным представителям), другим педагогам посещать уроки по согласованию с администрацией;
- предоставлять возможность администрации посещать свои уроки, внеклассные мероприятия для осуществления внутришкольного контроля в соответствии с планом работы общеобразовательного учреждения;
- педагоги обязаны не менее 2,5 часов в месяц участвовать в работе педсоветов, методических объединений и совещаний.

## 5. Рабочее время и время отдыха.

- 5.1. Рабочее время и время отдыха работников определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием (которые могут изменяться в связи с производственной необходимостью), годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета. (ст. 190 ТК РФ).

Продолжительность рабочего дня для исполняющего обязанности директора на время отпуска директора школы составляет 6 часов (с 9.00 до 17.00, перерыв на обед с 12.30 до 14.00), с доплатой разницы коэффициента уровня управления за исполнение обязанностей.

5.3. Для категорий работников учреждения профессиональной квалификационной группы должностей "руководители", "служащие", "рабочие", «прочие специалисты» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ).

Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ).

5.4. В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», **Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"**, Трудовым кодексом Российской Федерации в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ, Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 30.09.2013 № 504, Законом автономного округа от 27.06.2013г. № 55 – ЗАО «Об образовании в ЯНАО», Приказом департамента образования ЯНАО от 30.07.2014 № 1186 «Методические рекомендации по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) организациях ЯНАО», Постановлением правительства ЯНАО от 16.04.2013 № 254-П (редакция от 19.09.2013) «Об утверждении мероприятий («дорожная карта») Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в ЯНАО на 2013-2018 годы», другими документами действующего законодательства, Уставом Учреждения.

5.4.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.4.2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

5.4.2.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

педагогам-психологам;

социальным педагогам;

педагогам-организаторам;

педагогам-библиотекарям.

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

5.4.2.2. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям-логопедам.

5.4.2.3. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

инструкторам по физической культуре;

воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам.

5.4.2.4. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным); педагогам дополнительного образования.

- 5.5. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.
- 5.6. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные в п.п. 5.4.2.2. – 5.4.2.3. устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные п. 5.4.2.4. устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.
- 5.7. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные п. 5.4.2.4. являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).
- 5.8. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

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

- 5.9. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре:
- 5.9.1. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.
- 5.9.2. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.
- 5.9.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и

устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

- 5.9.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.
- 5.9.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества классов (классов-комплектов).
- 5.9.6. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного п. 5.9.5.
- 5.9.7. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.
- 5.9.8. Локальные нормативные акты организации, осуществляющей образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).
- 5.9.9. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных п. 5.9.5.  
Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).
- 5.9.10. При возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.
- 5.9.11. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.
- 5.9.12. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

- 5.9.13. Определение учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с п. 5.4.2.1. – 5.4.2.4, и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.
- 5.9.14. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.
- 5.9.15. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.
- 5.10. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом общеобразовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.
- 5.11. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом общеобразовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы и включает:
- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
  - организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
  - время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей;
  - периодические кратковременные дежурства в общеобразовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности. В дни работы к дежурству по общеобразовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;
  - выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (заведование учебными кабинетами, руководство методическими объединениями педагогов и др.).
- 5.12. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы,

педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

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

5.14. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся общеобразовательного учреждения и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее – каникулярный период), являются для них рабочим временем.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Увеличение рабочего времени в каникулярный период для выполнения работ, возможно лишь в тех случаях, когда на этот период в соответствии с графиками и планами работы образовательного учреждения намечены соответствующие мероприятия или виды работ.

Если мероприятий или работ на каникулярный период не запланировано, то привлечение педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, к выполнению педагогической, методической, а также организационной работы в этот период ограничивается нормируемой частью их рабочего времени, т.е. количеством часов учебной нагрузки, которое педагогический работник имел до начала каникул.

5.15. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.16. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников общеобразовательного учреждения.

5.17. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе.

5.18. Режим работы сторожей в ночное время (с 22:00 часов до 06:00 часов) регулируется статьей 96 ТК РФ.

5.19. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению Работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ), без их согласия работники могут привлекаться только в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В случаях, предусмотренных статьями 97-99 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.

Норма часов рабочего времени корректируется по следующим основаниям:

- принятие на работу в течение (а не с начала) учетного периода;
- использование ежегодных оплачиваемых, учебных отпусков, а также отпусков без сохранения заработной платы;



- периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком;
  - дни выполнения государственных и (или) общественных обязанностей;
  - дни нахождения в служебной командировке.
- 5.20. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).
- 5.21. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:
- работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);
  - работникам, имеющим инвалидность, полагается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ от 24.11.1995 № 181 ФЗ);
  - педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ).
- 5.22. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ), продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (приложение № 2 к коллективному договору).
- 5.23. За работу в районах Крайнего Севера работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня (ст. 321 ТК РФ).
- 5.24. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно (ст. 122 ТК РФ). Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.
- До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:
- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
  - работникам в возрасте до восемнадцати лет;
  - работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
  - в других случаях, предусмотренных федеральными законами.
- Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.
- 5.25. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ) определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.
- 5.26. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 - 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (только для работников, имеющих удлиненный основной отпуск), по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
- Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).
- 5.27. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

- 5.28. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ). Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 5.29. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).
- 5.30. При предоставлении ежегодного отпуска в каникулярный период педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты компенсации при увольнении. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.
- 5.31. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128, 263 ТК РФ), продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в год;
  - родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в год;
  - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в год;
  - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – 3 календарных дня;
  - в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором (ст. 116 ТК РФ).
- При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 5.32. Всем работникам в соответствии со ст. 111 ТК РФ предоставляется один выходной день (еженедельный непрерывный отдых) при шестидневной рабочей неделе – воскресенье.
- 5.33. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).
- Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются по соглашению между работником и работодателем включаются в трудовой договор.
- 5.34. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
- 5.35. Привлечение к сверхурочным работам допускается (за исключением случаев указанных в ст.99 ТК РФ) с письменного согласия Работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 5.36. Продолжительность рабочего времени руководителя учреждения:
- продолжительность рабочей недели – 36 часов;
  - количество выходных дней в неделю – 1;
  - продолжительность ежедневной работы – 6 часов

## **6. Оплата и нормирование труда**

- 6.1. В сфере регулирования оплаты труда в период действия коллективного договора приоритетом является повышение уровня оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.
- 6.2. Условия оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 2» определены Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» г. Тарко-Сале Пуровского района (приложение №4) к коллективному договору.
- 6.3. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц путём перечисления на лицевой счет в банк и выдачи в денежной форме через пластиковую карточку. Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца. Размер заработной платы за первую половину месяца составляет 50% от месячной заработной платы, установленной по тарификации работнику учреждения.

Вновь принятым работникам заработная плата должна быть выплачена не позднее 15 календарных дней со дня приема на работу.

При совпадении дня выплаты с выходным днём или праздничным нерабочим днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В декабре, в связи с окончанием финансового года, выплата заработной платы осуществлять досрочно, не позднее 25 числа.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

- 6.4. Изменение размеров заработной платы производится:

- при изменении должностного оклада;
- в случае повышения квалификационного уровня;
- в случае индексации должностных окладов на основании нормативно правового акта органа местного самоуправления.
- при увеличении стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении почётного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук.

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

- 6.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).
- 6.6. Работникам производятся доплаты компенсационного характера в соответствии с проведенной специальной оценкой труда за работу связанную с вредными и (или) опасными условиями труда за время фактической занятости работника на таком рабочем месте или в таких условиях труда в размере до 4% должностного оклада, согласно перечню должностей (приложение № 3).
- 6.7. Стороны договорились, что заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени, не может быть ниже минимальной заработной платы,

устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в автономном округе.

В случае если размер заработной платы не достигнет данной величины, работнику производится ежемесячная доплата при условии полного выполнения нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Выплата минимальной заработной платы осуществляется с применением к ней районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с законодательством Российской Федерации, но не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Ямало-Ненецком автономном округе, установленного региональным трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ямало-Ненецком автономном округе».

Размер установленной минимальной заработной платы не является ограничением для реализации работодателем более высоких гарантий по оплате труда.

#### 6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате отсутствия в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы работником в связи с нарушением работодателем сроков выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере неполученного работником заработка с уплатой денежной компенсации (ст.235 ТК РФ).

6.8.2. 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 РФ (ст. 236 ТК РФ).

6.8.3. Предусматривать компенсационные выплаты работникам, участвовавшим в забастовке (ст. 414 ТК РФ). Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из – за невыполнения условий настоящего Соглашения и коллективных договоров по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьёй 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

6.8.4. Своевременно знакомить работников с условиями оплаты труда, изменениями условий оплаты труда.

6.8.5. За время простоя по вине работодателя, если работник письменно предупредил о начале простоя, оплачивать в размере 2/3 средней заработной платы. За время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивать в размере 2/3 должностного оклада;

6.8.6. Извещать работников обо всех изменениях и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

6.8.7. Обеспечивать занятость работников во время карантинов, отмены занятий в связи с метеоусловиями, а выплату заработной платы производить в полном объеме.

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

6.10. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также о общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома. Работодатель должен согласовывать с Профсоюзом или предоставлять ему возможность разрабатывать форму расчётного листа по заработной плате для работников учреждения (ст.136 ТК РФ) и закрепить данную форму в Положении об учётной политике, утверждённой приказом директора учреждения.

- 6.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме (ст. 142 ТК РФ).
- 6.12. Оплату за работу в сверхурочное время производить в соответствии ст.152 ТК РФ. По желанию работника предоставлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- 6.13. Производить работникам выплаты стимулирующего и компенсационного характера согласно Положению «Об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» г. Тарко-Сале Пуровского района (приложение №4) к коллективному договору.
- 6.14. За работниками, направляемыми в командировки, сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы, а также производится оплата суточных и проживания по установленным для командировок на территории Российской Федерации нормам, оплата проезда к месту командировки и обратно за счёт направляющей стороны.
- 6.15. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.
- 6.16. К заработной плате Работников без ограничения её максимального размера начисляется районный коэффициент 1,7.  
Районный коэффициент учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы. Применение районного коэффициента к заработной плате начинается с первого дня работы в районах Крайнего Севера.
- 6.17. К заработной плате работника ежемесячно начисляется процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.  
Начисление и выплата процентной надбавки к заработной плате производится со дня возникновения права на неё, а не со следующего рабочего месяца или года. Лицам в возрасте до 30 лет включительно, вступивши в трудовые отношения с организациями, финансируемыми за счет средств окружного бюджета, расположенными на территории автономного округа, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в предельном размере с первого дня работы при условии, если они прожили на территории автономного округа не менее пяти лет. Периоды проживания на территории автономного округа суммируются  
Группа 1 льготная (лица до 30 лет, прожившие в районе не менее года) 20% заработка по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 20% за каждые последующие шесть месяцев работы, а по достижении надбавки размера 60% - 20% за последующий год работы до достижения 80% заработка;  
Группа 2 обычная. Процентная надбавка начисляется следующим образом: 10% по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 10% каждые последующие шесть месяцев, а по достижении 60% надбавки-10% за каждый последующий год до достижения 80%.
- 6.18. Нормирование труда осуществляется на основании приказа МБОУ «СОШ № 2» от \_\_\_\_ «О нормировании труда».

## **7. Меры поощрения и взыскания**

- 7.1. В общеобразовательном учреждении применяются меры морального и материального поощрения работников в соответствии с положением.
- 7.2. В образовательном учреждении существуют следующие меры поощрения:
- объявление благодарности;
  - награждение Почетной грамотой;
  - представление к награждению Почетной грамотой Главы района, Губернатора ЯНАО;
  - представление к награждению ведомственными и государственными Наградами;
  - представление к присвоению звания «Почетный работник общего образования».

- 7.3. Поощрение за добросовестный труд осуществляет работодатель в соответствии с положением о фонде надбавок и доплат. В отдельных случаях прямо предусмотренных законодательством поощрение за труд осуществляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 7.4. Поощрение объявляется приказом по общеобразовательному учреждению, заносится в трудовую книжку работника с требованиями действующего законодательства.
- 7.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы.
- 7.6. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
- замечание;
  - выговор;
  - увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным ст. 81 и п. 1 ст. 336 ТК РФ.
- 7.7. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель.
- 7.8. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.
- 7.9. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.
- 7.10. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
- 7.11. 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 представительного органа работников.
- 7.12. 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.
- 7.13. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. 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.
- 7.14. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
- 7.15. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
- 7.16. 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 представительного органа работников.

## **8. Заключительные положения**

8.1. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

Приняты общим собранием Трудового коллектива  
Протокол № \_\_\_\_ от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ год.

## Приложение № 2

к коллективному договору на 2019г.-2021г.  
МБОУ «СОШ № 2» г. Тарко-Сале

Представитель работодателя:  
Директор  
МБОУ «СОШ № 2» г. Тарко-Сале  
Пуровского района  
\_\_\_\_\_ И.В. Бархатова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018г.

Представитель работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ «СОШ № 2» г. Тарко-Сале  
Пуровского района  
\_\_\_\_\_ Е.Ю. Ланских  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018г.

**Перечень должностей работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 2» г. Тарко-Сале Пуровского района с  
ненормированным рабочим днём, работа в которых даёт право на дополнительный  
оплачиваемый отпуск**

№	Должность	Количество дней
1.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	7 (календарных дня)
2.	Шеф-повар	7 (календарных дня)

Основание: статья 119 Трудового кодекса Российской Федерации



### Приложение № 3

к коллективному договору на 2019г.-2021г.  
МБОУ «СОШ № 2» г. Тарко-Сале

Представитель работодателя:  
Директор  
МБОУ «СОШ № 2» г. Тарко-Сале  
Пуровского района  
\_\_\_\_\_ И.В. Бархатова  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018г.

Представитель работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ «СОШ № 2» г. Тарко-Сале  
Пуровского района  
\_\_\_\_\_ Е.Ю. Ланских  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018г.

#### Положение о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» г. Тарко-Сале Пуровского района

1. Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом.
2. Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Приказом Госкомитета СССР по народному образованию № 579 от 20 августа 1990г., и начисляются за время фактической занятости работников на таких работах или в таких условиях труда. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.  
За неблагоприятные условия труда на работах с тяжелыми и вредными условиями труда доплаты устанавливаются до 12 % должностного оклада (ставки).
3. Специальная оценка условий труда в учреждении проводится экспертной комиссией, которая образуется совместным решением администрации и профсоюзного комитета из числа наиболее квалифицированных сотрудников, представителей профсоюзного комитета, службы охраны труда учреждения в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011г. № 342Н.
4. Руководитель подразделения совместно с профсоюзным комитетом составляет характеристики, работ и условий труда конкретных сотрудников с указанием действующих опасных и вредных производственных факторов.
5. Конкретные размеры доплат и их срок выплаты устанавливаются приказом по учреждению образования.

<i>Должность</i>	<i>Место работы</i>	<i>Условия работы</i>	<i>Время работы</i>	<i>Время работы с тяжелыми и вредными условиями труда</i>	<i>Доплата за работу с вредными условиями труда</i>
<b>Повар</b>	Пищеблок	Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов для жарения и выпечки, работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, погрузочно-разгрузочные работы, производимые в ручную.	Время смены 6 часов	6 часов  100%	4 % от должностного оклада (тарифной ставки)
<b>Кухонны</b>	Пищеблок	Работы, связанные с	Время	6 часов	4 %

<b>й рабочий</b>		доставкой продуктов в производственные цехи, первичная обработка продукции и другие подсобные работы на кухне	смены 6 часов	100%	от должностного оклада (тарифной ставки)
<b>Уборщик служебн ых помещен ий</b>	Служебны е кабинеты, коридоры, лестничны е площадки, обществен ные туалеты, подсобные помещени я.	Работы, связанные с мойкой пола, стен, панелей вручную с применением мыльно-содового раствора, моющих, чистящих, дезинфицирующих средств. Уборка общественных туалетов.	Время смены 6 часов	6 часов  100%	4 % от должностного оклада (тарифной ставки)

Представитель работодателя:  
Директор  
МБОУ «СОШ № 2» г. Тарко-Сале  
Пуровского района  
\_\_\_\_\_ И.В. Бархатова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018г.

Представитель работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ «СОШ № 2» г. Тарко-Сале  
Пуровского района  
\_\_\_\_\_ Е.Ю. Ланских  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018г.

**Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 2» г. Тарко-Сале Пуровского района**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» г. Тарко-Сале Пуровского района (далее - МБОУ «СОШ №2»). Положение разработано на основе нормативных актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, постановления Администрации района от 24 октября 2018 года № 377-ПА «Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных Департаменту образования Администрации Пуровского района» (далее – Отраслевое положение).

1.2. Понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа, муниципального образования Пуровский район, содержащими нормы трудового права.

1.3. Система оплаты труда работников МБОУ «СОШ №2» в соответствии с Отраслевым положением предусматривает фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - должностной оклад (ставка)).

1.4. Выплаты работникам, производимые за счет средств экономии фонда оплаты труда, не должны приводить к снижению размера гарантированной части заработной платы, установленного настоящим Положением.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой Региональным трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ямало-Ненецком автономном округе» (далее - минимальный размер заработной платы), а также Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера заработной платы, в соответствии с приказом учреждения производится доплата до минимального размера заработной платы.

1.6. Система оплаты труда работников МБОУ «СОШ №2» (далее - работники) устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, либо профессиональных стандартов;

- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- протокола заседания комиссии по социально-экономическим вопросам Пуровской районной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 15 октября 2018 года №1;
- Отраслевого положения;
- реализации Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» в части оплаты труда работников бюджетной сферы, положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, отраслевых и региональных планов мероприятий («дорожных карт») по развитию отраслей социальной сферы и постановления Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 года № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднего дохода от трудовой деятельности)».

1.7. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Повышение (индексация) должностных окладов (ставок) производится в соответствии с муниципальными правовыми актами муниципального образования Пуровский район.

1.10. При заключении трудовых договоров с работниками учреждения применяется примерная форма трудового договора с работником, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н.

1.11. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную оплату труда работников учреждения в соответствии с действующим законодательством.

## II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Заработная плата работников учреждения состоит из должностного оклада (ставки), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов (ставок) работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к Отраслевому положению на основе отнесения должностей служащих и профессий рабочих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных:

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

2.3. Размеры должностных окладов по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению № 3 к Отраслевому положению.

2.4. В зависимости от условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, порядок установления которых предусмотрен в разделе III настоящего Положения.

2.5. С целью мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;

- надбавка за специфику работы;

- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

- надбавка за наличие классности;

- надбавка за наличие квалификационной категории;

- надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды;

- надбавка за выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

Порядок и условия, осуществления которых предусмотрены в разделе IV настоящего положения.

2.6. Определение категории учреждения в зависимости от показателей особенности деятельности и значимости учреждения определяется в соответствии с **таблицей 1** Отраслевого положения и утверждается приказом Департамента образования Администрации Пуровского района.

### III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам включая руководителя, носят обязательный характер, устанавливаются с учетом условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.2. Размер выплат компенсационного характера устанавливается работнику в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового законодательства. 3.3. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые должностные оклады (ставки) и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу (ставке).

3.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, автономного округа, муниципального образования Пуровский район.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. В соответствии с действующим трудовым законодательством, на основании специальной оценки условий труда, работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не устанавливаются или отменяются.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда (приложение №3 к коллективному договору).

3.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- районный коэффициент (далее - РК);
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее – СН).

Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (РК, СН), устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа и решением Районной Думы муниципального образования Пуровский район.

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведование методическим объединением, заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (далее - доплата за дополнительную работу).

3.8. Размеры доплат за дополнительную работу и порядок их назначения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации коллективным договором, трудовым договором и не могут превышать предельный размер, установленный в приложении № 4 к настоящему Положению.

3.9. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания,

увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

3.10. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35 % от должностного оклада (ставки) (приложение №3 к коллективному договору).

#### IV. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по итогам работы с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда.

##### 4.1.1. Надбавка за интенсивность труда.

Работникам учреждений устанавливается надбавка за интенсивность труда при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда. Порядок расчета конкретных показателей (критериев) оценки эффективности труда работников в зависимости от специфики выполняемой работы, должностных, трудовых обязанностей и иных условий, на основе типовых критериев, предлагаемых для оценивания деятельности работников учреждения, периодичность и порядок выплаты за интенсивность труда установлен в приложении 2 настоящего Положения.

Выплата надбавки за интенсивность труда осуществляется в рамках лимитов бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников на текущий финансовый год. В случае выявления тенденции к перерасходу фонда оплаты труда в текущем финансовом году, объем выплат надбавки за интенсивность труда может быть уменьшен либо приостановлен полностью до момента устранения перерасхода фонда оплаты труда.

Надбавка за интенсивность труда педагогическим работникам учреждения устанавливается с учетом достижения целевых показателей заработной платы педагогических работников, установленных в Ямало-Ненецком автономном округе с целью реализации Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», а также с учетом соблюдения допустимого превышения показателей поэтапного повышения заработной платы в Пуровском районе в размере 3%.

В процессе формирования штатных расписаний устанавливаются следующие размеры надбавки за интенсивность труда:

- педагогическим работникам – в размере 10% от фонда должностных окладов педагогических работников;
- служащим - в размере 25% от фонда должностных окладов служащих;
- рабочим - в размере 25% от фонда ставок рабочих;
- заместителям руководителя - в размере 10-35% от фонда должностных окладов заместителей руководителя равнозначно размеру надбавки за интенсивность труда, установленной руководителю учреждения;
- руководителю - в размере 10-35% от должностного оклада на основании приказа Учредителя в соответствии с установленной категорией образовательного учреждения в зависимости от показателей особенности деятельности и значимости учреждения.

Начисление надбавки за интенсивность труда производится пропорционально отработанному времени в периоде.

4.1.2. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Выплата осуществляется в пределах экономии по фонду оплаты труда работников учреждения в текущем финансовом году.

Размер премии и периодичность ее выплаты зависит от количества и качества выполнения особо важных и ответственных работ, определенных на основании служебной записки непосредственного руководителя работника Учреждения.

Премия выплачивается работнику персонально и носит единовременный характер. Размер премии устанавливается на основании предложения непосредственного руководителя, но не может превышать размера одного должностного оклада с учетом РК и СН.

К категории особо важных и ответственных работ относятся:

- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для системы образования автономного округа, муниципальной системы образования;
- достижение высоких конечных результатов учреждения и автономного округа в результате внедрения новых форм и методов работы;
- большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий окружного либо муниципального значения или масштаба;
- иные действия, направленные на социально-экономическое развитие муниципального образования Пуровский район, результативную деятельность системы образования Пуровского района.

Выплата премии производится на основании приказа руководителя учреждения. Выплата премии руководителю учреждения осуществляется по инициативе Учредителя, на основании приказа Департамента образования Администрации Пуровского района.

4.1.3. Надбавка за наличие классности водителям автомобиля.

Водителям автомобиля выплачивается ежемесячная надбавка за классность в размере:

- водителю автомобиля 1-го класса 25% должностного оклада (ставки);
- водителю автомобиля 2-го класса 10% должностного оклада (ставки).

Надбавка устанавливается водителям автомобиля при наличии документа, подтверждающего классность.

Право водителя автомобиля на установление, изменение размера надбавки возникает при присвоении классности водителю автомобиля – со дня присвоения. Порядок присвоения классности водителям автомобиля определяется локальным нормативным актом учреждения.

4.1.4. Надбавка за наличие квалификационной категории.

Надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, с учетом фактической нагрузки работника:

- при наличии первой квалификационной категории 20% от должностного оклада (ставки);
- при наличии высшей квалификационной категории 40% от должностного оклада (ставки).

Право на установление надбавки, изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.1.5. Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды.

Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается для работников учреждений от должностного оклада (ставки) с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки.

Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации,



РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в образовательном учреждении.

При наличии у работника права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», государственной награды, надбавка устанавливается по выбору работника по одному из оснований.

Под «государственной наградой» понимается наличие у работника учреждения звания Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, ордена, медали, полученных в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 года № 1099.

Размеры и условия осуществления выплат за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды для всех работников учреждения (за исключением руководителя, его заместителей) определены в соответствии с приложением № 5 Отраслевого положения.

Размеры и условия осуществления выплат за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды руководителю учреждения, его заместителям определены в соответствии с приложением № 6 Отраслевого положения.

Право на установление надбавки, изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

#### 4.1.6. Надбавка за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику на основании приказа руководителя учреждения:

- при наличии стажа работы от 3 до 10 лет 5% от должностного оклада;
- при наличии стажа работы 10 лет и более 10% от должностного оклада.

Надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются время работы в учреждениях по профилю деятельности учреждения, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения соответствующей комиссии, созданной в учреждении.

При установлении надбавки за выслугу лет для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей руководителей структурных подразделений, педагогических работников учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей руководителей структурных подразделений, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, а также для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей специалистов и служащих, учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в учреждениях на должностях, соответствующих профилю их деятельности в учреждении.

Надбавка за выслугу лет руководителю устанавливается на основании приказа Департамента образования Администрации Пуровского района.

При установлении надбавки за выслугу лет руководителю учреждения учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для руководителей учреждения, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в сторонних учреждениях на руководящих должностях.

Право на установление надбавки, изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

4.1.7. Премияльные выплаты по итогам работы.

4.1.7.1. Премия по итогам учебного года (День учителя).

Премия выплачивается единовременно, работникам, состоящим на день издания приказа в трудовых отношениях с учреждением. Размер премии составляет 100% должностного оклада (ставки).

4.1.7.2. Премия по итогам работы (месяц, квартал, год).

Премия по итогам работы за период выплачивается работникам по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее – комиссия) и утверждается приказом руководителя учреждения. Показатели результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения рассматриваются комиссией по представлению их непосредственных руководителей. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) установлены в приложении № 6 настоящего Положения.

Премия по итогам работы за период педагогическим работникам учреждения устанавливается с учетом достижения целевых показателей заработной платы педагогических работников, установленных в Ямало-Ненецком автономном округе с целью реализации Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», а также с учетом соблюдения допустимого превышения показателей поэтапного повышения заработной платы в Пуровском районе в размере 3%.

Премия по итогам работы за период выплачивается заместителям руководителя на основании приказа руководителя, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда учреждения, согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

Премия по итогам работы за период руководителю учреждения выплачивается на основании оценки выполнения (достижения) целевых показателей результативности (эффективности) и качества труда руководителя, утвержденных приказом Департамента образования Администрации Пуровского района.

Премия по итогам работы за период педагогическим работникам выплачивается в следующих случаях:

- Согласно данным формы федерального статистического наблюдения «ЗП – образование» и данных Росстата премия выплачивается с учетом достижения целевых показателей средней заработной платы при наличии средств в учреждении или за счет средств, выделенных дополнительно на данные цели.
- Педагогическим работникам премия по итогам работы производится за конкретные достижения, дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, и др.

Решение о сумме выплаты конкретному работнику производится на основании решения комиссии, согласно оценочному листу работника. Оценка деятельности работников определяется в баллах, которые переводятся в денежное выражение по формуле:

$S=Q$ : Бобщ, где

S - стоимость балла;

Q – сумма средств необходимая на выплату премии по итогам работы для достижения целевого показателя;

Бобщ – общее количество баллов набранных работниками на основании решения комиссии согласно оценочным листам.

Премия по итогам работы работнику рассчитывается по формуле:

$EB=C \times \text{Бинд}$ , где

EB – сумма премии по итогам работы;

C – стоимость балла;

Бинд – количество баллов набранных педагогическим работником на основании решения комиссии согласно оценочным листам.

Премия по итогам работы за период педагогическим работникам выплачивается в случае, если работник находится на момент выплаты в списочном составе учреждения (без учета внешних совместителей). Педагогическому работнику, находящемуся на момент выплаты в декретном отпуске, премия выплачивается за фактически отработанные дни в периоде, согласно оценочному листу.

Премия по итогам работы за период педагогическим работникам при наличии экономии по фонду оплаты труда выплачивается согласно анализу фактически начисленной заработной платы:

- в случае планируемого не достижения целевого значения средней заработной платы в месяц, в котором данный показатель не достиг установленного уровня, с учетом соблюдения допустимого превышения показателей поэтапного повышения заработной платы в Пуровском районе в размере 3%.

Премия по итогам работы за период педагогическим работникам выплачивается 10 числа следующего месяца, в установленные сроки выплаты заработной платы.

Премия по итогам работы за период работникам учреждения (за исключением педагогических работников) при наличии экономии по фонду оплаты труда может быть выплачена по итогам финансового года в декабре.

Премия по итогам работы за период заместителю руководителя при наличии экономии по фонду оплаты труда может быть выплачена по итогам финансового года в декабре.

Премия по итогам работы за период руководителю при наличии экономии по фонду оплаты труда может быть выплачена по итогам финансового года в декабре.

#### 4.1.8. Другие выплаты.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для оказания материальной помощи и иных выплат единовременного материального поощрения работникам, а именно:

- материальной помощи социального характера.

Работодатель может производить в пределах экономии фонда оплаты труда:

- выплаты, связанные с оказанием материальной помощи в связи со смертью близких родственников (родителей, отца, матери, отчима, мачехи, детей, супруга, родных братьев и сестер) до 20000 (двадцати тысяч) рублей.
- В случае смерти работника материальная помощь оказывается его супругу/супруге; одному из родителей; лицу, являвшемуся опекуном или попечителем; ребенку независимо от возраста; родным (единокровным и (или) единоутробным) брату или сестре по личному заявлению одного из указанных лиц, обратившегося первым, с обязательным представлением копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих статус заявителя по отношению к работнику в размере месячной заработной платы работника с учетом РК И СН;
- выплачивает материальную помощь сотруднику в случае стихийного бедствия, пожара в размере месячной заработной платы работника с учетом РК И СН.
- Выплачивает материальную помощь Работнику в случае оперативного лечения при отсутствии квоты в Тарко-Салинской районной больнице и в связи с длительным заболеванием, более одного месяца, в зависимости от диагноза.

Основанием для выплаты материальной помощи является письменное заявление работника с приложением копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство (свойство) с умершим (копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении/усыновлении, копия свидетельства об установлении отцовства, копия документа, подтверждающего опекуновство (попечительство), копия свидетельства о перемене имени и копии других документов, подтверждающих родство (свойство)), и распоряжение (приказ) работодателя.

Материальная помощь оказывается работникам, состоящим в штате учреждения, а также принятым на работу на период отсутствия основного работника, в том числе на должности работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, за исключением:

- временных работников, трудоустроенных на время отсутствия основного работника по причине нахождения в очередном или учебном отпуске.

Решение об оказании материальной помощи принимает комиссия по распределению выплат стимулирующего характера, оформляется приказом руководителя учреждения и является основанием для выплаты.

4.2. Выплаты стимулирующего характера указанные в п. 4.1.1 - 4.1.7.1 осуществляются с учетом применения РК и СН. Выплаты стимулирующего характера указанные в п. 4.1.7.2 отражаются в приказе образовательного учреждения в размере, содержащим РК и СН, дополнительно в начислении РК и СН не применяется.

4.3. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

## V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

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

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с Типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329, заключенным с Департаментом образования Администрации Пуровского района.

5.2. Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

5.3. Должностные оклады руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к Отраслевому положению.

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей), устанавливается в кратности от 1 до 6 с учетом показателей таблицы 3 к Отраслевому положению путем суммирования значений показателей, соответствующих специфике и масштабу деятельности учреждения определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения.

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей), формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в размере, не превышающем 85% предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, определяемого в соответствии с пунктом 5.4 Отраслевого положения.

5.6. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, согласно разделу III Отраслевого положения.

5.7. В целях мотивации к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.8. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера

заместителям руководителя учреждения устанавливаются в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности деятельности в соответствии с приложением № 3 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются с учетом достижения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых органами местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение, (в качестве одного из показателей оценки результативности работы руководителя учреждения устанавливается рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом, без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, конкретные размеры, порядок и критерии выплаты принимаются Департаментом образования Администрации Пуровского района, в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и их конкретные размеры принимаются руководителем учреждения в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

## VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю или 720 часов в год.

6.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им учреждением объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

6.4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками, поименованными в пунктах 2.3 - 2.8 приложения № 1 к приказу № 1601, с их письменного согласия сверх установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы предусматривать следующий порядок исчисления заработной платы за весь объем педагогической или учебной (преподавательской) работы:

для педагогических работников, поименованных в пунктах 2.3 - 2.7 и в подпункте 2.8.1 приложения № 1 к приказу № 1601, - путем умножения размеров ставок заработной платы, установленных за календарный месяц по квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (абсолютных величинах) за квалификационные категории или по иным основаниям, на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (абсолютных величинах), при оплате труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, за наличие квалификационных категорий, а также за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, за специфику работы в учреждениях

(отделениях, классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении и по другим основаниям, следует осуществлять путем умножения размера заработной платы, исчисленного за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы из размеров ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню ПКГ, на величину повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (абсолютных величинах).

При наличии у работника права на применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (абсолютных величинах) по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определять отдельно без учета других повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах), которые затем суммировать и применять путем умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленной за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

Ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые педагогическим работникам, поименованным в подпунктах 2.8.1, 2.8.2 приложения № 1 к приказу № 1601, за норму часов педагогической работы соответственно 18 часов в неделю, 720 часов в год и являющиеся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой, которая именуется «другая часть педагогической работы» и регулируется в порядке, установленном разделом II приложения Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Согласно пункту 2.2 приложения № 2 к приказу № 1601 отдельным учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, должна обеспечиваться выплата ставок заработной платы в полном объеме при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

## VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

7.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из объема размера субсидии выделенной на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, иных не запрещенных законами источников.

Фонд оплаты труда учреждения состоит из гарантированной части заработной платы и стимулирующей части заработной платы.

7.1.1. Гарантированная часть заработной платы состоит из:

а) должностных окладов (ставок);  
б) выплат компенсационного характера, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы;

7.1.2. Стимулирующая часть заработной платы состоит из:

а) выплат стимулирующего характера;  
б) РК и СН, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

7.1.3. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются средства (в расчете на год) с РК и СН, определенных Законом автономного округа от 16 декабря 2004 года № 89-ЗАО «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в учреждениях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа», а также решением Районной Думы муниципального образования Пуровский район от 26.01.2017 № 81 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих

на территории Пуровского района и являющихся работниками организаций, финансируемых из средств местного бюджета» на выплату гарантированной и стимулирующей частей заработной платы в зависимости от типа учреждения в соответствии с таблицей 1:

Таблица 1

Категория персонала	Соотношение гарантированной и стимулирующей частей в составе заработной платы	местность	Количество должностных окладов работников учреждений согласно штатному расписанию				
			для гарантированной части заработной платы, в том числе для			для стимулирующей части заработной платы, $K_{сч}$	Всего
			выплата должностных окладов	выплаты компенсационного характера	выплаты повышающего коэффициента за работу в сельской местности, $K_{см}$		
Педагогические работники	70/30	город	12,0	2,4		6,2	20,6
Руководители, служащие и рабочие	70/30	город	12,0	0,6		5,4	18,0

7.1.4. Расчет фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{ЗП}_{гч} + \text{ЗП}_{сч}) \times (1 + \text{РК} + \text{СН}),$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения на год;

РК - районный коэффициент;

СН - надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

$\text{ЗП}_{гч}$  - заработная плата (гарантированная часть), которая рассчитывается как:

$$\text{ЗП}_{гч} = \sum \text{ДО} \times 12 + \sum \text{ДО} \times K_{кx}$$

где:

ДО - фонд должностных окладов;

12 - количество месяцев в календарном году;

$K_{кx}$  - количество должностных окладов на выплаты компенсационного характера;

$\text{ЗП}_{сч}$  - заработная плата (стимулирующая часть), которая рассчитывается как:

$$\text{ЗП}_{сч} = \sum \text{ДО} \times K_{сч},$$

где:

ДО - фонд должностных окладов;

$K_{сч}$  - количество должностных окладов для стимулирующей части заработной платы.

7.2. Фонд оплаты труда учреждения формируется с учетом:

- соблюдения соотношения гарантированной и стимулирующей частей заработной платы, установленной пунктом 7.3 настоящего Положения;

- оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения, установленной пунктом 7.9 Отраслевого положения;

- соблюдения предельного уровня соотношения (кратности) среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения, рассчитанной в соответствии с пунктами 5.4, 5.5 настоящего Отраслевого положения.

7.3. Размер гарантированной части заработной платы устанавливается Положением об

оплате труда с 01.01.2019 года на уровне не менее 70 % от фонда оплаты труда учреждения.

7.4. При формировании фонда оплаты труда в учреждении обеспечивается дифференциация в оплате труда основного и административно-управленческого, вспомогательного персонала за счет оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал.

7.5. К основному персоналу относятся работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

7.6. К вспомогательному персоналу относятся работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

7.7. К административно-управленческому персоналу относятся работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), и работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

7.8. Перечень должностей (профессий), относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, устанавливается приложением № 1 к настоящему Положению.

7.9. Фонд оплаты труда формируется с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения с 01 января 2019 года в размере не более 50%, с 01 января 2020 года в размере не более 40%.

7.10. Помимо доплат и надбавок, выплачиваемых работникам учреждения, производятся иные выплаты стимулирующего характера по результатам работы, в связи с юбилеями и другие, а также осуществляется выплата материальной помощи. Указанные выплаты осуществляются в пределах экономии фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

7.11. Выплаты работникам учреждения, производимые за счет средств экономии фонда оплаты труда, не должны приводить к снижению размера гарантированной части заработной платы, установленного в настоящем Положении



Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 2» г. Тарко-Сале Пуровского района

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ (ПРОФЕССИЙ), ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ,  
АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ И ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ ПЕРСОНАЛУ МБОУ «СОШ №2»

п/п	Наименование вида экономической деятельности	Наименование должностей		
		Должности, относимые к административно- управленческому персоналу	Должности, относимые к основному персоналу	Должности (профессии), относимые к вспомогательному персоналу
.	Образование начальное общее, основное общее, среднее общее	директор; заместитель директора;	учитель; учитель-логопед; учитель-дефектолог; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; педагог-библиотекарь; инструктор по физической культуре; воспитатель; инструктор по труду; преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности; методист; музыкальный руководитель; педагог-психолог; руководитель физического воспитания;	секретарь руководителя; делопроизводитель; секретарь-машинистка; документовед; секретарь учебной части; диспетчер образовательного учреждения; специалист по кадрам; лаборант; техник; техник-технолог; специалист по охране труда; инженер; инженер-программист; инженер-электроник (электроник); инженер по комплектации оборудования; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по ремонту; инженер-технолог (технолог); инженер-энергетик (энергетик); психолог; специалист по защите информации; специалист по закупкам; заведующий хозяйством; заведующий складом; шеф-повар; механик; уборщик территории; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; слесарь-сантехник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; повар; подсобный рабочий, мойщик посуды; машинист по стирке и ремонту спецодежды; грузчик; гардеробщик; дворник;

			тренер-преподаватель; тьютор;	водитель автомобиля; водитель мототранспортных средств; водитель автобуса; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; курьер; оператор пульта технических средств охраны и пожарной сигнализации; медицинская сестра диетическая; библиотекарь; звукооператор
--	--	--	----------------------------------	--

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 2» г. Тарко-Сале Пуровского района

**ПЕРЕЧЕНЬ  
И ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 100 % от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда	1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания). 2. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий. 3. Внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на ее результате	ежемесячно, единовременно
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада (ставки)	премирование производится на основании локального нормативного акта учреждения, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей	оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для системы образования автономного округа, муниципальной системы образования; достижение высоких конечных результатов учреждения и автономного округа в результате внедрения новых форм и методов	единовременно

				<p>работы;</p> <p>большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий окружного либо муниципального значения или масштаба;</p> <p>иные действия, направленные на социально-экономическое развитие муниципального образования, результативную деятельность и повышение эффективности управления</p>	
3.	Надбавка за наличие классности	25% от должностного оклада (ставки)	Надбавка устанавливается водителям автомобиля (автобуса) при наличии документа, подтверждающего классность <3>	водитель автомобиля (автобуса) 1-го класса	ежемесячно
		10% от должностного оклада (ставки)		водитель автомобиля (автобуса) 2-го класса	
4.	Надбавка за наличие квалификационной категории	20% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, с учетом фактической нагрузки работника	первая квалификационная категория	ежемесячно
		40% от должностного оклада (ставки)		высшая квалификационная категория	
5.	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия	15% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ведомственный знак отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ежемесячно <4>

	почетного звания, ученой степени	120% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени доктора наук	почетное звание «Народный», ученая степень доктора наук	
	ученой степени	90% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени кандидата наук	почетное звание «Заслуженный», ученая степень кандидата наук	
	государственной награды	60% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды	Государственная награда <5>	
6.	Надбавка за выслугу лет	5% от должностного оклада	надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы, определенного настоящим приложением, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются: время работы в организациях по профилю деятельности организации, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности	стаж работы от 3 до 10 лет	ежемесячно
		10% от должностного оклада		стаж работы более 10 лет	
7.	Надбавка за специфику работы	120% от должностного оклада	надбавка устанавливается для служащих, занимающих следующие должности: заведующий хозяйством, заведующий складом, шеф-повар при наличии приказа о материальной ответственности;	материальная ответственность	ежемесячно
		65% от должностного оклада	надбавка устанавливается для водителей школьных автобусов.	сложность и напряженность при перевозке учащихся (воспитанников)	

8.	Премииальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год <7>, учебный год)	до 100% от должностного оклада (ставки) кроме педагогических работников; педагогическим работникам с учетом исполнения целевого показателя заработной платы	выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения по итогам периода работы	выполнение утвержденного учреждению муниципального задания, плана работы; добросовестное исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей; достижение и превышение плановых нормативных показателей работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы; соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка; удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых услуг	ежемесячно, ежеквартально, ежегодно
		100% должностного оклада (ставки)	наличие трудового договора (соглашения);	состоящих в трудовых отношениях с образовательным учреждением на дату издания приказа о премировании	по итогам учебного года (День учителя)

## Примечания

<1> Работникам учреждений устанавливается надбавка за интенсивность труда при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда. Порядок установления и расчета утверждается локальным нормативным актом организации, в котором в установленном законодательством порядке определяются конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников в зависимости от специфики выполняемой работы, должностных, трудовых обязанностей и иных условий, на основе типовых критериев, предлагаемых для оценивания деятельности работников организации, установленных в строке 1 настоящего приложения, периодичность и порядок выплаты надбавки за интенсивность труда.

Выплата надбавки за интенсивность труда осуществляется в рамках лимитов бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников на текущий финансовый год. В случае выявления тенденции к перерасходу фонда оплаты труда в текущем финансовом году, объем выплат надбавки за интенсивность труда может быть уменьшен либо приостановлен полностью до момента устранения перерасхода фонда оплаты труда.

Надбавка за интенсивность труда педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливается с учетом достижения целевых показателей заработной платы педагогических работников, установленных в Ямало-Ненецком автономном округе с целью реализации Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», а также с учетом соблюдения допустимого превышения показателей поэтапного повышения заработной платы в Пуровском районе в размере 3%.

<2> Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Выплата осуществляется в пределах экономии по фонду оплаты труда работников учреждения в текущем финансовом году.

<3> Надбавка за наличие классности устанавливается водителям автомобилей (автобусов).

Право водителя автомобиля на установление, изменение размера надбавки возникает при присвоении классности водителю автомобиля – со дня присвоения. Порядок присвоения классности водителям автомобиля определяется локальным нормативным актом учреждения.

<4> Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается для работников учреждений от должностного оклада (ставки) по основной должности с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки.

Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в образовательном учреждении.

При наличии у работника права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств

Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», государственной награды, надбавка устанавливается по выбору работника по одному из оснований.

<5> Для целей Отраслевого положения об оплате труда работников образовательных учреждений под «государственной наградой» понимается наличие у работника учреждения звания Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, ордена, медали, полученных в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 года № 1099.

<6> Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику на основании приказа руководителя учреждения при наличии (достижении) определенного пунктом 6 настоящего приложения стажа работы.

При установлении надбавки за выслугу лет для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей руководителей структурных подразделений, педагогических работников учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей руководителей структурных подразделений, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, а также для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей специалистов и служащих, учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в учреждениях на должностях, соответствующих профилю их деятельности в учреждении.

<7> Премия по итогам работы за период выплачивается работникам по решению руководителя учреждения по представлению их непосредственных руководителей на основании оценки выполнения (достижения) конкретных показателей результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения, установленных системой оплаты труда работников учреждений.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Размер выплаты надбавки за интенсивность труда, премии за выполнение особо важных и ответственных работ, премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, год, учебный год), а также и иные выплаты стимулирующего характера определяется на основе конкретных показателей оценки эффективности деятельности, позволяющих оценить результативность и качество работы педагогических и иных работников учреждений утвержденных Положением с учетом Методических рекомендаций Министерства образования и науки Российской Федерации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников, а также показателей, утвержденных приложением № 9 к настоящему Отраслевому положению.



В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.»

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2»  
г. Тарко-Сале Пуровского района

**ПЕРЕЧЕНЬ  
И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ**

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Целевые показатели эффективности и критерии оценки деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 100 % от должностного оклада	надбавка устанавливается в зависимости от достигнутых целевых показателей эффективности и критериев оценки работы, установленных Отраслевым положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования (далее - Отраслевое положение)	выполнение (достижение) целевых показателей эффективности работы, установленных приложением № 7 к Отраслевому положению	ежемесячно
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных	до 100% от должностного оклада	премирование руководителя учреждения производится на основании приказа Департамента образования, премирование заместителя руководителя, производится на основании локального	оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное	единовременн о

	работ <1>		нормативного акта учреждения, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) премируемого в выполнение работы (мероприятия, задания)	значение для системы образования; достижение высоких конечных результатов учреждения в результате внедрения новых форм и методов работы; большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий окружного либо районного значения или масштаба; иные действия, направленные на социально-экономическое развитие Пуровского района, результативную деятельность и повышение эффективности управления	
3.	Надбавка за выслугу лет	5% от должностного оклада	надбавка устанавливается при условии достижения определенного Отраслевым положением стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются время работы в учреждениях по профилю деятельности учреждения, опыт и знания по которым необходимы для выполнения	стаж работы от 3 до 10 лет	ежемесячно
		10% от должностного оклада	должностных обязанностей по занимаемой должности, включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения соответствующей комиссии, созданной в учреждении <2>	стаж работы более 10 лет	ежемесячно

4	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия	10% от должностного оклада	надбавка устанавливается руководителю, заместителям руководителя учреждения при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР,	наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ежемесячно
	почетного звания,	70% от должностного оклада	почетного звания, ученой степени, государственной награды. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается всем	наличие почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук	ежемесячно
	ученой степени,	20% от должностного оклада	руководителям, минимальные требования к квалификации которых предусматривают наличие ученой степени. При наличии у работника права на	наличие почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук	ежемесячно
	государственной награды <3>	20% от должностного оклада	установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, государственной награды, надбавка устанавливается по выбору работника по одному основанию	наличие государственной награды	ежемесячно
5.	Премиальные выплаты по итогам работы <4>	до 20% от должностного оклада	выполнение плановых показателей деятельности учреждения (плана работы)	выполнено	ежеквартально, ежегодно

		0		не выполнено	
		до 10% от должностного оклада	полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности образовательных организаций (системная работа с сайтом образовательных организаций, сайтами www.bus.gov.ru, www.stat-mon.ru)	выполнено	ежеквартально, ежегодно
		0		не выполнено	
		до 20% от должностного оклада	отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения, отсутствие предписывающих (не устраненных) замечаний со стороны контролирурующих органов	отсутствие замечаний	ежеквартально, ежегодно
		до 20% от должностного оклада	соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, обращений, исполнение приказов учредителя	соблюдение установленных сроков	ежеквартально, ежегодно
		0		несоблюдение установленных сроков	
		до 10% от должностного оклада	своевременность представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество	соблюдение сроков представления отчетности, а также ее качество	ежеквартально, ежегодно
		до 20% от должностного оклада	соблюдение соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его	соблюдение	ежемесячно, ежеквартально, ежегодно

	о оклада	заместителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера) в определенной для учреждения кратности в соответствии с пунктами 5.3, 5.4 Отраслевого положения		
	0		несоблюдение	
	до 100% должностного оклада	наличие трудового договора (соглашения);	состоящих в трудовых отношениях с образовательным учреждением на дату издания приказа о премировании	по итогам учебного года (День учителя)

#### Примечания.

<1> Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения руководителей (их заместителей) за оперативность и качественный результат труда. Выплата осуществляется в пределах экономии по фонду оплаты труда работников учреждения в текущем финансовом году.

<2> Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю на основании приказа Департамента образования Администрации Пуровского района, заместителям руководителя - на основании приказа руководителя учреждения при наличии (достижении) определенного пунктом 3 настоящего приложения стажа работы.

При установлении надбавки за выслугу лет руководителю учреждения учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для руководителей учреждения, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в сторонних учреждениях на руководящих должностях.

<3> Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается для руководителей (их заместителей) учреждений от должностного оклада по основной должности с учетом фактической нагрузки, но не более одной ставки.

Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности в образовательном учреждении.

Для целей Отраслевого положения об оплате труда работников образовательных учреждений под «государственной наградой» понимается наличие у работника учреждения звания Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, ордена, медали, полученных в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 года № 1099.

<4> Премия по итогам работы за период выплачивается заместителям руководителя на основании приказа руководителя учреждения, руководителю учреждения - на основании приказа Департамента образования Администрации Пуровского района, на основании оценки выполнения (достижения) целевых показателей результативности (эффективности) и качества труда руководителя, заместителей руководителя.

В случаях, когда размер оплаты труда руководителя (его заместителей) зависит от стажа, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у руководителя (его заместителей) права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.»

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2»  
г. Тарко-Сале Пуровского района

**ПЕРЕЧЕНЬ  
И ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ РАБОТУ  
(компенсационные выплаты за дополнительную работу)**

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Заведование методическим объединением, заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом	10% от должностного оклада (ставки)	при наличии приказа об осуществлении заведования методическим объединением, учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом	ежемесячно
2.	Выполнение обязанностей классного руководителя в учреждениях, реализующих программы общего образования	15% от должностного оклада (ставки)	при наличии приказа об осуществлении обязанностей классного руководителя	ежемесячно
3.	Проверка письменных работ по предметам: литература, русский язык, родной язык, математика, иностранные языки	10% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: литература, русский язык, родной язык, математика, иностранные языки	ежемесячно



4.	Проверка письменных работ по предметам: физика, химия, география, история, черчение, биология, информатика, изобразительное искусство, естествознания, обществознания, природоведения	5% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: физика, химия, география, история, обществознание, черчение, биология, информатика, изобразительное искусство	ежемесячно
5.	Проверка письменных работ в начальном общем образовании	15% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки в начальных классах	ежемесячно
6.	Работа, связанная с индивидуальным обучением на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении (при наличии заключения медицинской организации) и индивидуальным и групповым обучением детей, работа с детьми-инвалидами, в том числе дистанционно	15% от должностного оклада педагогического работника (ставки)	доплата устанавливается за условия труда и другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику выполняемых работ на рабочих местах, в размерах и на условиях, оговоренных в коллективных договорах (соглашениях)	ежемесячно
7.	Работа в специальных (коррекционных) классах и группах с детьми, обучающимися по адаптированным образовательным программам	15% от должностного оклада педагогического работника (ставки)		ежемесячно

Примечания.

1. Доплата за дополнительную работу устанавливается работникам, непосредственно занятым ее выполнением.
2. Выплаты за заведование методическим объединением, заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом производятся при обязательном условии их сертификации, аттестации.
3. В случае если работник по своим должностным обязанностям выполняет работу, относящую к двум видам работ, по которым производится повышение, указанное в настоящем приложении, ему устанавливается доплата за дополнительную работу по двум основаниям. Например, если учитель русского языка выполняет работу классного руководителя и проверяет тетради по русскому языку, расчет производится по двум основаниям.
4. По видам работ, указанным в пунктах 3, 4, 5, 6, 7 настоящего приложения, доплата за дополнительную работу устанавливается на

количество соответствующих часов нагрузки учителя и определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

5. По видам работ, указанным в пунктах 1 и 2 настоящего приложения, доплата за дополнительную работу устанавливается на должностной оклад (ставку) без учета фактического объема нагрузки работника.

6. По видам работ, указанным в пунктах 1 и 2 настоящего приложения, доплата за дополнительную работу устанавливается на должностной оклад (ставку) без учета фактического объема нагрузки работника.».

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2»  
г. Тарко-Сале Пуровского района

**ПОКАЗАТЕЛИ**  
**эффективности деятельности педагогического персонала (категория «учителя»)**  
**для установления надбавок стимулирующего характера**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1	2	3	4	5
1.	Организация мониторинга индивидуальных достижений учащихся	наличие диагностических карт индивидуальных достижений учащихся	в процентном соотношении от наличия индивидуальных диагностических карт: от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% от 30 до 50% менее 30%	10 7 5 3 0 /итого 10
2.	Динамика индивидуальных образовательных результатов учащихся, имеющих удовлетворительные и неудовлетворительные результаты обучения	положительная динамика индивидуальных образовательных результатов учащихся (по итогам тематических, срезовых и административных контрольных работ); к тематическим контрольным работам приложением являются диагностические карты	процент учащихся, повысивших результаты обучения: от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% от 30 до 50% менее 30%	20 15 10 5 0 /итого 20

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1	2	3	4	5
3.	Системная работа (по индивидуальному учебному маршруту) с победителями и призерами очных олимпиад, конференций	реализация индивидуального учебного маршрута по подготовке учащихся к олимпиадам различных уровней	за каждого учащегося муниципального уровня  регионального уровня  всероссийского уровня	5 (не более 30) 10 (не более 50)  20 (не более 60) /итого 140
4.	Организация спортивно-оздоровительной работы, ведение предметных кружков	организация педагогом работы спортивной секции (клуба). Достижение позитивных результатов участия в массовых спортивных соревнованиях. Реализация проекта всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне». Ведение предметных кружков. Достижение позитивных результатов в учебной деятельности	за каждое объединение дополнительного образования (кружок, секция с количеством учащихся не менее 10 чел.)  за каждый предметный кружок с количеством учащихся (не менее 15 чел.)	5 баллов (не более 15)  5 баллов (не более 15) /итого 30
5.	Сопровождение детей из социально неблагополучных семей	реализация плана индивидуальной практической работы. Достижение позитивных результатов в обучении и поведении учащегося	за каждого учащегося	5 баллов (не более 25) /итого 25
6.	Организация наставничества (учитель-наставник)	за системную работу с конкретным педагогом (наставничество молодых, оказание помощи коллегам в освоении и использовании компьютерной техники и т.д.)	за каждого педагога, которому оказывается методическая помощь	3 балла (не более 15) /итого 15

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1	2	3	4	5
7.	Реализация социально значимых проектов во внеурочной деятельности	реализация учащимися социально значимых практических проектов	% учащихся класса, подготовивших и реализовавших проект: от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% от 30 до 50% менее 30%	10 7 5 3 0 /итого 10
8.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся (коллективно-творческая деятельность родителей, учащихся, учителей)	реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся. Привлечение родителей для участия в мероприятиях класса, школы. Организация совместных соревнований, конкурсов, творческих выставок и др.	% охвата родителей, вовлеченных в мероприятия от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% менее 50%	5 3 1 0 /итого 5
9.	Результаты участия учащихся в очных олимпиадах муниципального, окружного, всероссийского уровней	показатели результативности участия учащихся в очных олимпиадах (количество победителей и призеров)	за каждого победителя и призера: муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	5 (не более 15) 10 (не более 30) 20 (не более 60) /итого 105
10.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	за призовое место в очных конкурсах уровня ОУ: муниципального уровня	5 10

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1	2	3	4	5
			регионального уровня всероссийского уровня	20 40 (не более 40) /итого 40
11.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	оформление кабинета, музея, студий, кружков, клубов, спортивных секций и пр.	за каждое оформление	5 (не более 15) /итого 15
12.	Разовые выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности	участие в аттестации педагогических работников, в подготовке совещаний, семинаров, в разработке образовательной программы, локальных актов, проведении экспертизы программ, заполнении электронных мониторингов и т.д.	за каждое мероприятие	2 (не более 10) /итого 10
				общее количество баллов 425

**ПОКАЗАТЕЛИ**  
**эффективности деятельности педагогического персонала (категория «педагог-психолог», «социальный педагог», «учитель-логопед») для установления надбавок стимулирующего характера**

№	Критерии	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1	2	3	4	5
1.	Психологическое сопровождение учащихся, имеющих неудовлетворительные результаты обучения (диагностика, коррекционная работа, тренинги и т.д.)	положительная динамика по результатам диагностики и наблюдений по итогам учебной четверти, учебного года	за каждую группу детей (от 5 до 10 чел.)	5 (не более 30) /итого 30
2.	Системная работа с детьми и подростками (мониторинг развития, коррекционная и развивающая работа): - из банка одаренных детей; - группы риска (дети с девиантным поведением, С(К)К, мигранты, логопаты)	реализация авторских, модифицированных программ; наличие карт развития детей из банка одаренных; результативность по факту реализации индивидуальных и групповых занятий с детьми и подростками	за каждого ребёнка	5 (не более 30) /итого 30
3.	Организация наставничества (учитель-наставник)	За системную работу с конкретным педагогом (наставничество молодых, оказание помощи коллегам в освоении и использовании компьютерной техники и т.д.)	количество педагогов, которым оказывается методическая помощь	3 балла за каждого педагога (не более 15) /итого 15
4.	Динамика учащихся, состоящих на разных видах учета	снятие с учета (решение комиссии (консилиума), наличие плана работы, дневника наблюдения и т.д.)	за каждого учащегося, снятого с учета за отчетный период (квартал)	5 /итого 30
5.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся	Практикумы, тренинги (по факту реализации)	% охвата родителей учащихся: от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% от 30 до 50% менее 30%	10 7 5 3 0 /итого 10

№	Критерии	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1	2	3	4	5
6.	Реализация дополнительных социально значимых проектов под руководством педагога	подготовка и реализация учащимися социально значимых проектов (проведение коллективного творческого дела, направленного на профилактику асоциального поведения и т.д.)	% учащихся, подготовивших и реализовавших проект: от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% от 30 до 50% менее 30%	10 7 5 3 0 /итого 10
7.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	за призовое место в очных конкурсах: уровня образовательного учреждения муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	5 10 20 40 (не более 40) /итого 40
8.	Разовые выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности	участие в аттестации педагогических работников, в подготовке совещаний, семинаров, в разработке образовательной программы, локальных актов, в проведении экспертизы программ, заполнении электронных мониторингов и т.д.	за каждое мероприятие	2 (не более 10) /итого 10
9.	Организация помощи детям-инвалидам	посещение ребёнка-инвалида на дому и проведение с ним систематических занятий в домашних условиях согласно индивидуальному плану	за каждого ребенка	3 (не более 15) /итого 15
				общее количество баллов 190



## ПОКАЗАТЕЛИ

**эффективности деятельности педагогического персонала (категория «педагог дополнительного образования», «методист» общеобразовательного учреждения) для установления надбавок стимулирующего характера**

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Индикатор	Баллы
	2	3	4	5
1.	Организация мониторинга индивидуальных достижений учащихся	наличие диагностических карт индивидуальных достижений учащихся	в процентном соотношении от наличия индивидуальных диагностических карт: от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% от 30 до 50% менее 30%	10 7 5 3 0 /итого 10
2.	Динамика индивидуальных образовательных результатов учащихся	позитивная динамика достижений учащихся по направлениям деятельности (по итогам контрольных мероприятий мониторинга); при оценке деятельности учитываются диагностические карты	процент учащихся с положительной динамикой индивидуального развития: от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% от 30 до 50% менее 30%	10 7 5 3 0 /итого 10
3.	Системная работа (по индивидуальному образовательному маршруту) с победителями и призерами конкурсов, фестивалей, конференций	реализация индивидуального образовательного маршрута по подготовке учащихся к конкурсам различного уровня	за работу с победителями и призерами (за каждого ребёнка): муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	7 (не более 15) 10 (не более 30) 20 (не более 60) /итого 105

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Индикатор	Баллы
	2	3	4	5
4.	Сопровождение детей из социально-неблагополучных семей, детей с ограниченными возможностями здоровья	реализация плана индивидуальной практической работы; достижение позитивных результатов в обучении и поведении обучающихся	количество детей (не менее 10 чел.)	3 балла за ребёнка (не более 15) /итого 15
5.	Организация наставничества	за системную работу с конкретным педагогом (наставничество молодых, оказание помощи коллегам в освоении и использовании компьютерной техники и т.д.)	количество педагогов, которым оказывается методическая помощь	3 балла за каждого педагога (не более 15) /итого 15
6.	Реализация социально значимых проектов	реализация учащимися социально значимых проектов	процент учащихся, подготовивших и реализовавших проект: от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% от 30 до 50% менее 30%	10 7 5 3 0 /итого 10
7.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся (коллективно-творческая деятельность родителей, учащихся, педагогов)	реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся; привлечение родителей для участия в мероприятиях образовательного учреждения; организация совместных соревнований, конкурсов, творческих выставок и др.	процент охвата родителей: от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% менее 50%	7 5 3 1 /итого 7

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Индикатор	Баллы
	2	3	4	5
8.	Результаты участия учащихся в конкурсах муниципального, окружного, регионального, всероссийского, международного уровней	показатели результативности участия учащихся в конкурсах, фестивалях, выставках различных уровней	за каждого победителя и призёра: муниципального уровня регионального уровня всероссийского, международного уровней	5 (не более 15) 10 (не более 30) 20 (не более 60)  /итого 105
9.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	за каждое призовое место в очных конкурсах: уровня ОУ муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	5 10 20 40 (не более 40) /итого 40
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	оформление кабинета, изготовление реквизита, нестандартного оборудования, запись фонограмм, видеороликов, пошив сценических костюмов и пр.	за каждое оформление	5 (не более 15) /итого 15
11.	Разовые выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности	участие в аттестации педагогических работников, в подготовке совещаний, семинаров, в разработке образовательной программы, локальных актов, проведении экспертизы программ, заполнение электронных мониторингов и т.д.	за каждое мероприятие	2 (не более 10) /итого 10
				общее количество баллов 342

**ПОКАЗАТЕЛИ**  
**эффективности деятельности служащих для установления надбавок стимулирующего характера**

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Индикатор	Баллы
1.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения и пребывающих в нем граждан	Обеспечение комплексной безопасности учреждения, санитарно-гигиенических правил	Заключения (предписания) контролирующих (надзорных) органов: - заключения (предписания) не содержат замечаний - заключения (предписания) содержат замечания по одному из направлений - заключения (предписания) содержат замечания более чем по одному направлению	5 2 0 /итого 5
2.	Организация системного мониторинга	Мониторинг состояния материально-технической базы школы, мониторинг своевременности и полноты выполнением договорных обязательств, мониторинг поступления и расходования финансовых и материальных средств.	Наличие материала	5 (не более 10)
3.	Организация системной работы по своевременному обновлению фонда учебников, подписки на периодические издания	Мониторинг состояния фондов библиотеки, Своевременность и полнота выполнения договорных обязательств Своевременность и качество подписки на периодические издания	Обеспеченность учебниками согласно федеральному списку-100%	5

4.	Работа с информационными ресурсами	Заполнение региональных, муниципальных электронных мониторингов, предоставление муниципальных услуг в электронном виде («Е-услуги», «Сетевой город. Образование», ННШ и др.) Подготовка материалов на сайт образовательного учреждения.	За каждый мониторинг  За каждый подготовленный и оформленный в электронном виде материал	2 (не более 10)  1 (не более 2)
5.	Разовые выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности (участие в работах по подготовке школы к мероприятиям различного уровня, изготовление реквизита, костюмов, нестандартного оборудования, запись фонограмм, видеороликов, разработка локальных актов, работа с архивом и т. д.)			10  Итого 10
6.	Благоустройство территории в зимнее и летнее время, помещений.	выращивание рассады, посадка и уход за цветами, ремонтные и хозяйственные работы, изменение содержания предметно-развивающей среды спортивной площадки	За каждый новый объект	3(не более 15)
7.	Своевременное, оперативное реагирование на возникающие чрезвычайные, аварийные ситуации	Ликвидация аварийных ситуаций, оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	За каждый случай	3 (не более 15)
8.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	За призовое место в очных конкурсах уровня ОУ муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	5 10 20 40 (не более 40)
9.				Общее количество баллов 112

**ПОКАЗАТЕЛИ**  
**эффективности деятельности рабочих для установления надбавок стимулирующего характера**

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Индикатор	Баллы
1.	Позитивные результаты деятельности сторожа и вахтера	1. Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства 2. Качественная работа по обеспечению пропускного режима на территорию и в здание школы	Без замечаний  Без замечаний	<b>5</b>  5
2.	Позитивные результаты деятельности уборщика служебных помещений, кухонного рабочего и гардеробщика	1. ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории 2. Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, территории	Без замечаний  Без замечаний	<b>5</b>  5
3.	Позитивные результаты деятельности дворника	1. Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО 2. Своевременное обеспечение доступа к зданию школы и выходам эвакуации в зимнее время	Без замечаний  Без замечаний	<b>5</b>  5
4.	Позитивные результаты деятельности плотника	1. Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории 2. Качественное сопровождение учебных кабинетов	Без замечаний  Без замечаний	5  5

5.	Позитивные результаты деятельности повара	1.Работа по обеспечению разнообразным и качественным питанием учащихся	Без замечаний	5
		2.Результативность внедрения предложений по усовершенствованию работы школьной столовой	Без замечаний	5
6.	Признание высокого профессионализма	Профессионально значимые качества: - отсутствие жалоб со стороны родителей; - отсутствие жалоб со стороны обучающихся.	Без замечаний	5
			Без замечаний	5
7.	Исполнительская дисциплина	Качественное выполнение разовых поручений	Без замечаний	5
8.	Позитивные результаты деятельности	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	Без замечаний	5
9.	Развитие имиджа образовательного учреждения	Участие в организации мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы среди учащихся, родителей, общественности	Без замечаний	5
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, и пр.)	Оформление кабинета, музея, студий, кружков, клубов, спортивных секций и пр.	За каждое оформление	5 (не более 15) /Итого 15
11.	Разовые выплаты за работу не входящую в должностные обязанности	Сохранность пришкольной территории, озеленение пришкольной территории и помещений ОУ, перенос емкостей, чистка овощей вручную, стирка халатов, расстановка продуктов по стеллажам, погрузочно-разгрузочные работы		5
			Общее количество баллов - 95	

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2»  
г. Тарко-Сале Пуровского района

**Показатели эффективности деятельности педагогических работников общеобразовательных учреждений для выплат премии за период**

№ п/п	Показатели	Индикатор	Кол-во баллов
1.	Результативность сдачи выпускниками 9 класса ОГЭ и ГВЭ	За каждого выпускника получившего «5»	5
2.	Результативность сдачи выпускниками 11 класса единого государственного экзамена	За каждого выпускника набравшего от 90 до 100 баллов	10
3.	Результативность итогов ВПР	- за каждую работу учащегося, в которой процент верно выполненных заданий, составляет 2/3 от общего количества - за учащегося, получившегося максимальное количество первичных баллов либо лучший результат в районе	5 10
4.	Результативность участия школьников во всероссийской олимпиаде школьников	За каждого победителя, призера: - муниципального уровня; - регионального уровня; - всероссийского уровня	5 10 15
5.	Результативность участия школьников в научно-практических конференциях	За каждого победителя, призера: - муниципального уровня; - регионального уровня; - всероссийского уровня	5 10 15
6.	Результативность участия в профессиональных конкурсах «Учитель года», «Педагог года», «Молодой учитель», «Сердце отдаю детям»	Работа в творческой группе по подготовке к мероприятию на: - муниципальном уровне; - региональном уровне; - всероссийском уровне	5 10 15



к коллективному договору на 2019г.- 2021г.  
МБОУ «СОШ № 2» г. Тарко-Сале

Представитель работодателя:  
Директор  
МБОУ «СОШ № 2» г. Тарко-Сале  
Пуровского района  
\_\_\_\_\_ И.В. Бархатова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018.

Представитель работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ «СОШ № 2» г. Тарко-Сале  
Пуровского района  
\_\_\_\_\_ Е.Ю. Ланских  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018.

**СОГЛАШЕНИЕ**  
**по проведению мероприятий по охране труда на 20\_\_-20\_\_ учебный год**  
**МБОУ «СОШ № 2» г. тарко-Сале**  
20\_\_ г. \_\_\_\_\_ января

Мы, нижеподписавшиеся:  
- директор МБОУ «СОШ № 2» г. Тарко-Сале Бархатова И.В.,  
- профсоюзный комитет МБОУ «СОШ № 2» г. Тарко-Сале в лице председателя профсоюзного комитета Ланских Е.Ю.  
заключили настоящее соглашение о том, что администрация школы обязуется в течение 20\_\_-20\_\_ учебного года выполнить следующие мероприятия:

№ п/п	Наименование мероприятий	Кол – во	Стоим. мероприятия	Сроки проведения мероприятия	Ответственный за проведение	Отметка о выполнении
1	2	3	4	5	6	7
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						

Директор школы \_\_\_\_\_ И.В. Бархатова

М.п.

Председатель профсоюзного комитета \_\_\_\_\_ Е.Ю. Ланских

Уполномоченное лицо по ОТ \_\_\_\_\_ В.Т. Березнюк

## Приложение № 6

к коллективному договору на 2019г.- 2021г.  
МБОУ «СОШ № 2» г. Тарко-Сале

Представитель работодателя:  
Директор  
МБОУ «СОШ № 2» г. Тарко-Сале  
Пуровского района  
\_\_\_\_\_ И.В. Бархатова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018г.

Представитель работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ «СОШ № 2» г. Тарко-Сале  
Пуровского района  
\_\_\_\_\_ Е.Ю. Ланских  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018г.

### АКТ проверки выполнения соглашения по охране труда за \_\_ полугодие 20\_\_ года

Мы, председатель профсоюзного комитета МБОУ «СОШ № 2» г. Тарко-Сале Елена Юрьевна Ланских и директор МБОУ «СОШ № 2» г. Тарко-Сале Ирина Владимировна Бархатова

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года проверили выполнение соглашения по по охране труда за \_\_ полугодие 20\_\_ года по МБОУ «СОШ № 2», г. Тарко-Сале находящейся по адресу ЯНАО, Пуровский район, г. Тарко-Сале, ул. Республики, 43

Наименование мероприятий, предусмотренных соглашением	Какая работа выполнена	Причина невыполнения мероприятий
1	2	3

Директор школы \_\_\_\_\_ И.В. Бархатова

М.п.

Председатель профсоюзного  
комитета \_\_\_\_\_ Е.Ю. Ланских

Уполномоченное лицо по ОТ \_\_\_\_\_ В.Т. Березнюк

