

Принят на общем собрании
работников школы «17» июня 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой»

действует с «19» июня 2021 г.
(дата принятия)

по «19» июня 2024 г.
(дата окончания)

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации



О.В. Конкина

М.П.

«19» июня 2021 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации



В.А. Воронина

«19» июня 2021 г.

Минский район, г. Минск	
ДЕПАРТАМЕНТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКЕ НАСЕЛЕНИЯ И ОХРАНЕ ТРУДА	
ПРОВЕДЕНА УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
Регистрационный №	2713/182
Дата	16.07.2021 г.
Ф.И.О. от лица	Давыдов Н.К.

Уведомление от 15.07.2021
№ 03-01-Н-138/35

ОГЛАВЛЕНИЕ

№п/п	РАЗДЕЛ	СТР.
1	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3-5
2	ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ	5-9
3	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	9-18
4	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	19-24
5	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ	25-27
6	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	27-32
7	ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	32-36
8	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА	36-38
9	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	38
10	ПРИЛОЖЕНИЯ	39-124

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой» (далее-коллективный договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Региональное отраслевое соглашение по организациям системы образования Ярославской области на 2020-2022 годы;

Территориальное отраслевое соглашение по организациям муниципальной системы образования города Ярославля на 2021 - 2023 годы.

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

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя - руководителя муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой» Копеиной Ольги Владимировны (далее - работодатель);

работники муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой» в лице их представителя - первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования (далее - выборный орган первичной профсоюзной организации) Ворониной Валентины Анатольевны.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой», в том числе заключившим трудовой договор (эффективный контракт) о работе по совместительству.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного

договора всех работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой» (далее - средняя школа № 32,) в течение тридцати дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор заключен на срок три года, вступает в силу с «19» июня 2021 года и действует по «19» июня 2024 года (включительно).

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством (статья 54, 55, 419 ТК РФ).

1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателя, профорганизации и коллектива образовательной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников средней школы № 32 по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.10. Локальные нормативные акты средней школы № 32, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и являются его неотъемлемой частью.

1.11. 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 на официальном сайте средней школы № 32 в информационно телекоммуникационной сети «Интернет».

1.12. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования средней школы № 32, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора (эффективного контракта) с руководителем средней школы № 32.

1.13. При реорганизации средней школы № 32 в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.14. При ликвидации средней школы № 32 коллективный договор сохраняет

свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее «20» марта 2024г.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом средней школы № 32, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Территориальным отраслевым соглашением по организациям муниципальной системы образования города Ярославля и настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в средние школы № 32, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах средней школы № 32, принимаемых работодателем в порядке, установленном Уставом средней школы № 32, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2. 2. Стороны договорились о том, что:

2.2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией, квалификационной характеристикой должности работника образования.

2.2. 2. Работодатель обязуется:

- При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

- При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

- При составлении штатного расписания средней школы № 32 определять наименование должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.2.3. Заключать трудовой договор (эффективный контракт) с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора (эффективного контракта) под подпись передается работнику в день заключения, другой хранится у работодателя (статья 67 ТК РФ). (Приложение 2).

2.2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора (эффективного контракта)) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом средней школы № 32, правилами

внутреннего трудового распорядка (Приложение 3), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.5. В трудовой договор (эффективный контракт) работника включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

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

2.2.6. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) заключать только в случаях, предусмотренных статьями 59 ТК РФ.

2.2.7. Соблюдать требования действующего законодательства при получении и обработке персональных данных работника.

2.2.8. Формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

Работникам, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации, продолжать вести трудовые книжки.

Формирование информации о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, подавшего письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, продолжать в электронном виде.

2.2.9. Оформлять изменения условий трудового договора (эффективного контракта) путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору (эффективному контракту), являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора (эффективного контракта) (Приложение 4).

2.2.10. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (эффективного контракта) (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объема учебной нагрузки и др.) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора (эффективного контракта).

2.2.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), в том числе перевод на другую работу,

производить только по письменному соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта), за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью третьей статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора (эффективного контракта).

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

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Массовым является увольнение 5% и более от общего числа работников в течение трех календарных месяцев.

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

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

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

- отнесенные в установленном порядке к категории граждан пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего

или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

- члены Профессионального союза образования.

2.2.14. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией средней школы № 32 сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (два часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.15. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.2.16. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора (эффективного контракта) в связи с ликвидацией средней школы № 32.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры средней школы № 32 его реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в средней школе № 32 и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

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

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

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, соглашений, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

- содействовать повышению квалификации, трудовой дисциплины работников средней школы № 32;

- содействовать созданию необходимых, безопасных и комфортных условий труда с целью эффективной реализации их трудовой функции;

- содействовать адаптации молодых педагогов средней школе № 32;

- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссиях по трудовым спорам и в суде;

- участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, охране труда и других;

- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечислили ежемесячно денежные средства из заработной платы в размере 1 % на счет первичной профсоюзной организации.

2.4. Работники обязуются:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка средней школы № 32, в том числе режим труда и отдыха;

- создавать и сохранять благоприятную психологическую атмосферу в коллективе;

- соблюдать инструкции по охране труда и требования пожарной безопасности;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью обучающихся и сотрудников средней школы № 32.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников средней школы № 32 определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовым договором (эффективным контрактом), расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. В средней школе № 32 устанавливается следующий режим рабочего времени:

3.2.1. Для работников образовательной организации устанавливается следующая **продолжительность рабочей недели**:

Директор школы	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота, воскресенье 40-часовая рабочая неделя
Руководящие работники, чьи обязанности связаны с организацией учебно-воспитательного процесса (за исключением директора школы)	6 рабочих дней с одним выходным днём – воскресенье. 40-часовая рабочая неделя
Педагогические работники (учитель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог дополнительного образования)	6 рабочих дней с одним выходным днём – воскресенье, сокращенная продолжительность рабочей недели - 36 часов на 1 ставку. В соответствии с учебной нагрузкой и учётом положений п. 3.3. и п.п. 3.4. настоящего договора
Воспитатель группы продлённого дня (на 1 ставку)	6 рабочих дней с одним выходным днём – воскресенье, сокращенная продолжительность рабочей недели - 30 часов на 1 ставку
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	6 рабочих дней с одним выходным днём – воскресенье, сокращенная продолжительность рабочей недели - 20 часов на 1 ставку.
Руководящие работники, чьи обязанности не связаны с организацией учебно-воспитательного процесса (заместитель директора по АХР, главный бухгалтер, заведующий библиотекой)	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота, воскресенье, 40-часовая рабочая неделя
Специалисты и служащие, работники рабочих профессий и прочие работники школы	6 рабочих дней с одним выходным днём – воскресенье. 40-часовая рабочая неделя

3.2.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается:

Директор школы	8 часов
Руководящие работники, чьи обязанности связаны с организацией учебно-воспитательного процесса (за исключением директора школы)	в соответствии с графиком работы, утвержденным в установленном порядке

Педагогические работники (учитель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог дополнительного образования)	в соответствии с расписанием уроков
Воспитатель группы продлённого дня (на 1 ставку)	в соответствии с графиком работы, утвержденным в установленном порядке
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	в соответствии с графиком работы, утвержденным в установленном порядке
Руководящие работники, чьи обязанности не связаны с организацией учебно-воспитательного процесса (заместитель директора по АХР, главный бухгалтер, заведующий библиотекой)	в соответствии с графиком работы, утвержденным в установленном порядке
Специалисты и служащие, работники рабочих профессий и прочие работники школы	в соответствии с графиком работы, утвержденным в установленном порядке

3.2.3. Рабочее время сторожей определяется в соответствии с условиями работы школы и невозможностью соблюдения, установленной для данной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени для сторожей. Учетный период устанавливается – один год (ст. 104 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.2.4. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленный для соответствующей категории работников.

3.3. Рабочее время педагогических работников исчисляется в астрономических часах. Короткие перерывы (перемены, динамические паузы), предусмотренные между уроками (занятиями), являются рабочим временем педагогических работников.

3.4. Рабочее время педагогического работника складывается из объема учебной нагрузки (объема педагогической работы), которая устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, а также времени, которое затрачивается на дополнительную работу (проверку тетрадей, классное руководство и т.д.). К рабочему же времени относится и занятость педагогических работников в заседаниях педагогических советов, методических объединений, семинаров, видеоконференций и т.д.

3.5. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре (эффективном контракте), и основания ее изменения определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Не предусматривается установление верхнего предела учебной нагрузки педагогическим работникам.

3.6. В средней школе № 32 учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до начала учебного года.

3.7. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при условии, если учителя, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.8. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника средней школы № 32, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора (эффективного контракта) не могут быть сохранены.

3.9. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, преемственности классов (групп) (если это не противоречит интересам обучающихся), обеспеченности кадрами, необходимости обеспечить учебной нагрузкой не менее установленной нормы лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения профессионального образования и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, других условий работы в средней школе № 32.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем

учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.10. настоящего раздела.

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

3.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, с обеспечением сохранения объема учебной нагрузки и преемственности преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, сокращения количества обучающихся, групп, классов либо по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта)), а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.11. В дни работы к дежурству по средней школе № 32 педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

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

3.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд (в период одной учебной смены).

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

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором (эффективным контрактом), должностными инструкциями.

3.14. Часы, свободные от:

- проведения уроков (занятий),
- дежурств,
- мероприятий, предусмотренных в связи с исполнением педагогами функций и обязанностей по классному руководству и воспитанию;

- участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) педагог вправе использовать по собственному усмотрению.

3.15. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических и других работников, а также периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя средней школы № 32 по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.16. В периоды, указанные в п. 3.15 настоящего раздела, педагогические работники могут привлекаться работодателем к педагогической и с их согласия к другой работе в пределах времени, не превышающего установленную им учебную нагрузку.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться с их согласия к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

3.17. Привлечение работников средней школы № 32 к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, не допускается. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение другой дополнительной работы за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ). Срок, в течение которого работник будет выполнять порученную дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются распоряжением работодателя с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

3.18. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.19. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение 5).

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трёх календарных дней при наличии письменного заявления работника.

3.20. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа средней школы № 32.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

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

3.21. Привлечение работников средней школы № 32 к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором (эффективным контрактом), допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.22. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка средней школы № 32.

Для учителей (воспитателей), выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (в помещении школьной столовой).

3.23. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (См. Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466), остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы средней школе № 32, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

3.24. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

3.25. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда, в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ и в соответствии с классом условий труда по степени вредности предоставляется сокращенная продолжительность рабочего дня (не более 36 часов в неделю).

По письменному согласию работника продолжительность рабочего времени, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые устанавливаются путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору (эффективному контракту). Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса РФ и в соответствии с классом условий труда по степени вредности, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней.

На основании коллективного договора и по письменному согласию работника, при наличии финансовой возможности, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые устанавливаются путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору (эффективному контракту) .

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

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

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

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

При этом работникам, имеющим право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

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

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

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

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.28. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дней.

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

3.30. Педагогическим работникам по их письменному заявлению предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность длительного отпуска- 1 год;

-очередность предоставления длительного отпуска - на основании заявления, но не более одного сотрудника одновременно;

- разделение длительного отпуска на части не предусмотрено;

-продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске не предусмотрено;

-возможно присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску;

-предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, в случае предоставления длительного отпуска по основному месту работы;

- оплата за счет средств, полученных средней школой № 32 от приносящей доход деятельности не предусмотрена.

3.31. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, предоставляет работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

3.32. Супругам, родителям и детям, работающим в средней школе № 32, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может по письменному заявлению взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы по согласованию с работодателем.

3.33. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.33.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.33.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.33.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.

4.2. При разработке и утверждении средней школе № 32 показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей средней школы № 32, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

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

Днями выплаты заработной платы являются 30 число расчетного месяца (оплата за первую половину месяца) и 15 число месяца, следующего за расчетным месяцем (оплата за вторую половину месяца).

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

4.4. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок, с указанием:

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение № 6).

4.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель средней школы № 32.

4.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, выплаты стимулирующего характера.

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

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- 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 получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении.

4.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В состав месячной заработной платы работника при доведении ее до уровня МРОТ доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, оплата труда при работе по совместительству, а также компенсационные выплаты не включаются.

Выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда, в том числе осуществляемые из фонда оплаты труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие), не являющиеся заработной платой, в минимальном размере оплаты труда не учитываются.

4.8. Порядок и условия установления доплат, надбавок и иных выплат:

4.8.1. Порядок установления и конкретные размеры выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника (осуществление функций классного руководителя, проверку тетрадей, заведование кабинетами, руководство предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями, проведение внеклассной работы с обучающимися, за работу с учебниками библиотечного фонда и др.), определяются средней школой № 32 самостоятельно в пределах, выделенных на эти цели средств с учетом мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации и закрепляются в соответствующем положении (Приложение 7).

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (эффективным контрактом), устанавливаются работнику руководителем средней школы № 32 по соглашению сторон.

4.8.2. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в размерах предусмотренных трудовым законодательством и действующей системой оплаты труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и закрепляются в соответствующем положении.

Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, определяются руководителем средней школы № 32 в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях, и устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты могут уменьшаться или отменяться полностью.

4.8.3. Порядок установления и конкретные размеры стимулирующих выплат (за исключением поощрительных выплат) и выплат социального характера определяются руководителем средней школы № 32 самостоятельно в пределах, выделенных на эти цели средств с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и закрепляются в соответствующих положениях (Приложение 8,9).

Порядок и условия премирования, установления поощрительных выплат по результатам труда регламентируются локальным нормативным актом средней школы № 32 самостоятельно в пределах, выделенных на эти цели средств при участии выборного органа первичной профсоюзной организации по представлению руководителя (Приложение 10).

Руководитель средней школы № 32 представляет в выборный орган первичной профсоюзной организации аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления поощрительных выплат.

4.9. Оплата труда работника, заменяющего отсутствующего, производится в соответствии с квалификацией работника.

4.10. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам средней школы № 32 производится как в течение учебного года, так и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за

дополнительную оплату производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.11. Педагогическим работникам, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор (эффективный контракт) с муниципальным учреждением после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет оплата труда производится с применением повышающего коэффициента специфики работы учреждения, установленного в размере $K_{сп}=1,3$. (Решение муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23).

Выплата повышенного должностного оклада педагогическому работнику прекращается при достижении педагогического стажа 5 лет.

4.12. Педагогическим и руководящим работникам, имеющим ведомственные награды Министерства просвещения (Министерства образования и науки) Российской Федерации (медали, почетные звания, нагрудный знак, знак отличия) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности: Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенным благодарности Президента Российской Федерации; государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения, устанавливается надбавка к должностному окладу, определенному в зависимости от размера занимаемой ставки (должности), в размерах, установленных Решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23.

4.13. Размер доплаты к должностным окладам педагогическим и руководящим работникам, имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук, устанавливаются в размерах, предусмотренных действующей системой оплаты труда. В случае занятия менее или более одной штатной единицы доплата производится пропорционального размеру занимаемой ставки.

4.14. Время простоя по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере средней заработной платы работника.

4.15. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

4.16. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения отраслевого, регионального и территориального соглашений, коллективного договора организации по вине работодателя или органов власти, сохраняется средняя заработная плата, рассчитанная пропорционально времени забастовки.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально времени простоя.

4.17. При наличии финансовых средств работникам средней школы № 32 устанавливаются:

- единовременная выплата на лечение работника при наличии подтверждающих документов в размере не более одного должностного оклада;
- единовременная выплата педагогическим работникам муниципальных организаций образования, впервые поступающим на работу или имеющим стаж работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением в течение 5 лет после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования, в размере не превышающим минимального размера оплаты труда;
- ежемесячная надбавка работникам, имеющим стаж педагогической работы более 25 лет, но не имеющих основания для оформления пенсии по выслуге лет, и не получающих пенсию по старости в размере 10% от должностного оклада, определенного в зависимости от размера занимаемой ставки (должности);
- ежемесячная доплата педагогическим работникам, осуществляющим наставническую работу с педагогическими работниками образовательной организаций впервые поступающими на работу или имеющими стаж работы менее 5 лет, заключившими трудовой договор с организацией в течение 5 лет после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования, в размере до 10 % от должностного оклада;
- ежемесячная доплата к должностным окладам педагогическим и руководящим работникам, имеющим нагрудный знак «Отличник народного просвещения» в размере 10% от должностного оклада (занимаемой ставки), определенного в зависимости от размера занимаемой ставки (должности).

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

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

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

4.21. 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 ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.22. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.23. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются образовательной организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно, при обязательном участии выборного органа первичной профсоюзной организации и закрепляются в форме Положения об оплате труда.

4.24. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами средней школы № 32, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.25. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников средней школы № 32, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.26. Штатное расписание средней школы № 32 формируется с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливаются соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, Территориальным отраслевым соглашением по организациям муниципальной системы образования города Ярославля и настоящим коллективным договором.

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

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

5.2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника случаях, предусмотренных Региональным отраслевым соглашением системы образования Ярославской области на 2020-2022 годы .

5.2.5. Если работник направляется работодателем для получения дополнительного профессионального образования (ДПО), но работодатель не оплачивает предоставление ему предусмотренных законодательством и трудовым договором гарантий и компенсаций, то работник вправе отказаться от получения ДПО.

5.2.6. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять ДПО за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры.

5.3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.3.1. Экономия фонда оплаты труда распределяется средней школой № 32 самостоятельно на основании Положений и (или) коллективного договора. Приказы о материальном поощрении работников организации в обязательном порядке издаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.3.2. За педагогическими работниками средней школы № 32 участвующими в проведении государственной итоговой аттестации (ГИА) в рабочее время и освобожденными от основной работы на период проведения ГИА, сохраняются гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3.3. Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации проводят социально-культурные и физкультурно-оздоровительные мероприятия в средней школе № 32.

5.3.4. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во вне учебное время спортивный зал, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками средней школы № 32.

5.3.5. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовый зал и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников средней школы № 32 и членов их семей.

5.3.6. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

5.3.7. По письменному заявлению работника средней школы № 32 предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях:

- вступления работника в брак – 3 календарных дня (подряд, включая день бракосочетания);
- вступления в брак детей – 2 календарных дня;
- рождения ребенка (мужу) – 2 календарных дня;
- смерти близких родственников (супруги, родители обоих супругов, дети, братья, сестры) – 3 календарных дня;
- проводов сына по призыву на обязательную службу в вооруженные силы Российской Федерации – 2 календарных дня;
- празднования работником юбилейной даты – 1 календарный день (в день Юбилея);
- для сопровождения 1 сентября в школу в 1 класс – 1 календарный день;

-для присутствия родителей выпускника школы на празднике «Последний звонок» - 1 календарный день;

-работы без листка нетрудоспособности в течение календарного года: руководителю образовательной организации – 1 календарный день, работникам образовательной организации – до 3 календарных дней.

Решение о предоставлении указанных оплачиваемых отпусков принимается:

-работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в отношении работников средней школы № 32;

-директором департамента образования мэрии города Ярославля в отношении руководителя средней школы № 32.

По согласованию сторон вышеуказанные отпуска могут быть предоставлены дополнительно без оплаты на срок до 10 календарных дней.

5.4. Работодатель совместно с профсоюзным органом осуществляют мероприятия по организации и финансированию летнего оздоровления и отдыха работников и их детей за счет средств областного и муниципального бюджетов.

5.5. Работники средней школы № 32, работающие на постоянной основе, обеспечиваются льготными путевками в муниципальный санаторий «Ясные зори» с учетом личных заявлений в пределах количества путевок, выделенных средней школе № 32. Для установления очередности при предоставлении путевок работникам создается комиссия, в состав которой включается представитель первичной профсоюзной организации.

5.6. Работодатель при рассмотрении вопроса о представлении работников средней школы № 32 к государственным и отраслевым наградам учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.7. Работодатель создает условия для организации питания работников в течение рабочего дня.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников средней школы № 32 в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать:

-выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

- работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда;
- по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса;
- по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, спортивных сооружений, территории к новому учебному году;
- по приёмке средней школы № 32 на готовность к новому учебному году и других комиссий;
- своевременное расследование несчастных случаев;
- оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.5. Осуществлять административно-общественный контроль безопасности жизнедеятельности в средней школе № 32, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.6. Контролировать выполнение средней школой № 32 предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.1.7. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в средней школе № 32 по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.8. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в средней школе № 32, осуществлять управление профессиональными рисками.

6.2.3. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание средней школы № 32.

6.2.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

6.2.5. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах средней школы № 32.

Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.2.6. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников средней школы № 32.

Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации не реже 1 раза в три года.

Проводить инструктаж работников средней школы № 32 по охране труда к началу учебного года.

Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

Знакомить под роспись каждого работника, в том числе вновь принятого на работу, с инструкциями по охране труда.

6.2.7. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.2.9. Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на него обязанностей и надбавку к заработной плате в размере не менее пяти процентов.

6.2.10. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (Приложение 11).

6.2.11. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

6.2.12. Осуществлять контроль содержания и технического состояния зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов средней школы № 32. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.13. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры:

- обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;
- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.14. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.15. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере должностного оклада, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

6.2.16. Осуществлять контроль соблюдения работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

6.2.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля состояния охраны труда в средней школе № 32. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.3. 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.

6.4. Работники обязуются:

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

6.4.2. 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.

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя средней школы № 32 о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в организации, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.6.1. Организовывать проведение общественного контроля обеспечения безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.6.2. Координировать работу уполномоченного (доверенного) лица по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля состояния охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

6.6.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченного (доверенного) лица по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.6.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных и производственных помещений, спортивного зала, площадок, бассейна и других объектов к началу учебного года.

6.6.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля состояния охраны труда в средней школе № 32.

6.6.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.6.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления средней школой № 32, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.6.8. Обеспечивать участие уполномоченного лица по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счета городского комитета профсоюза и областного комитета профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными

федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников средней школы № 32 учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

Обязательному обеспечению процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 371 ТК РФ подлежат:

- распределение учебной нагрузки (Письмо Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26 октября 2004 г. № АФ-947/96);
- утверждение графика отпусков (ч.1 ст.123 ТК РФ);
- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ч.2 ст. 135 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
- распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников (Методические рекомендации Минобрнауки России от 18 июня 2013 г.);
- установление систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ч.1 ст. 144 ТК РФ);
- проведение аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 ТК РФ (ч.3 ст. 82 ТК РФ, Приказ Минобрнауки России от 07.04.2014г. № 276);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности работы (ч. 3 ст. 102 ТК РФ);
- применение (в отношении члена профсоюза) дисциплинарного взыскания (ч.3 ст.193 ТК РФ);
- установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (ч.3 ст.196 ТК РФ);
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ч.2 ст. 212 ТК РФ);
- расследование несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);
- проекты иных документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

7.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещение учебного кабинета школы как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.7. 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 и (или) профсоюзной деятельностью.

7.4. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников средней школы № 32 (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава средней школы №40, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.5. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ) и суммированным учетом рабочего времени;
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ).

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации определен в приложении № 1 к настоящему коллективному договору.

7.6. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.7. С предварительного согласия городского комитета профсоюза производится применение дисциплинарного взыскания, увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников средней школы № 32 (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);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы на срок не более 36 часов в год для участия в профсоюзной учебе, конференциях, семинарах, совещаниях, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

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

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав Управляющего совета, в состав комиссии по аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям, комиссий по распределению фонда оплаты труда, специальной оценке условий труда, охране труда, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссий, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников средней школы № 32.

7.11. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности средней школы № 32 и учитывается при награждении и поощрении работников.

7.12. Председателю первичной профсоюзной организации устанавливается доплата в размере от 20% должностного оклада/ставки за профсоюзную работу в средней школе № 32.

7.13. Стороны совместно:

7.13.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам средней школы № 32.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Стороны пришли к соглашению, что выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевыми Соглашениями федерального, областного, городского уровней.

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

8.3. Вести коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора в средней школе № 32, содействовать его реализации, способствовать установлению социального согласия в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины.

8.4. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

8.5. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия

8.6. Доводить до сведения членов коллектива информацию о новых законодательных актах, нормативных документах в сфере трудовых

отношений, о работе профорганов всех уровней по защите трудовых прав и гарантий работников отрасли.

8.7. Оказывать бесплатную консультационную помощь, защиту по вопросам трудового законодательства и социальных гарантий.

8.8. Осуществлять контроль:

- за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, положений Территориального отраслевого соглашения по организациям муниципальной системы образования города Ярославля, коллективного договора средней школы № 32;
- за предоставлением работодателем работникам льгот, гарантий и компенсаций, установленных действующим законодательством;
- за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- за своевременностью формирования в электронном виде основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представления ее для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации;
- за охраной труда в средней школе № 32;
- за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- за соблюдением прав и интересов педагогических и руководящих работников – членов профсоюза при их профессиональной переподготовке, повышения квалификации и аттестации;

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

8.10. Принимать участие в аттестации работников средней школы № 32 на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав комиссии по аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям.

8.11. Осуществлять проверку уплаты и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.12. Ежегодно информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.13. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза средней школы № 32.

8.14. Содействовать оздоровлению детей работников средней школы № 32.

8.15. Обеспечивать детей членов профсоюза билетами на новогодние праздники с частичной оплатой за счет средств первичной профсоюзной организации.

8.16. Выделять финансовую помощь членам профсоюза за счет средств первичной профсоюзной организации (болезнь, кража, смерть близких родственников и другое).

8.17. Осуществлять взаимодействие с членами профсоюза – ветеранами педагогического труда, находящимися на пенсии, с женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

8.18. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников средней школы № 32 – членов профсоюза.

8.19. Поощрять членов профсоюза организации за активную профсоюзную работу следующими наградами:

- благодарность,
- премия,
- ценный подарок,
- Почетная грамота и другие знаки отличия в Профсоюзе (статья 11 Устава Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации).

IX. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль хода выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства, осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

9.2. Стороны коллективного договора проводят обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

9.3. В течение срока действия коллективного договора стороны принимают все зависящие от них меры по урегулированию трудовых конфликтов, возникающих в области социальных и экономических отношений.

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

9.5. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в Департамент по социальной поддержке населения и охране труда мэрии города Ярославля для уведомительной регистрации.

9.6. Стороны разъясняют условия коллективного договора работникам средней школы № 32.

9.7. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

9.8. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации определен в Приложении № 1 к настоящему коллективному договору.

Приложение №1
к коллективному договору
муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой»

**Перечень локальных нормативных актов,
содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с
учетом мотивированного мнения (по согласованию) выборного органа
первичной профсоюзной организации**

- Приложение № 2 – Форма трудового договора (эффективного контракта) с работником
- Приложение № 3 – Правила внутреннего трудового распорядка работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой»
- Приложение № 4 Форма дополнительного соглашения к трудовому договору (эффективному контракту) с работником
- Приложение № 5 – Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем
- Приложение № 6 – Форма расчетного листа
- Приложение № 7 – Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой»
- Приложение № 8 – Положение о стимулирующих выплатах (надбавках и (или) доплатах) работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой»
- Приложение № 9 – Положение о выплатах социального характера работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой»
- Приложение № 10 – Положение о премировании (установлении поощрительных выплат, вознаграждений) работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой»
- Приложение № 11 – Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью, другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжиривающими средствами

С учетом мнения
выборного органа первичной
профсоюзной организации
Протокол № 3
от «17» июня 2021 г.
Председатель ППО
_____ В.А. Воронина

Принято на общем
собрании
работников средней
школы № 32
«17» июня 2021 г.

Утверждено
Приказом директора
средней школы № 32
«17» июня 2021 г.
№ 01-07/55-1
Директор
_____ О.В. Копейна

Приложение № 2
к коллективному договору
муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой»

Форма трудового договора (эффективного контракта)
с работником
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой»
(средняя школа № 32)

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № ____ (ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ)

г. Ярославль

" ____ " _____ 20 ____ г.

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой»,
(далее – средняя школа № 32), в лице директора Копеиной Ольги Владимировны, действующего на
основании Устава, именуемое в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны, и

(ФИО)

именуемый в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор
(эффективный контракт) (далее – трудовой договор) о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по должности

_____,
а Работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего
трудового договора: Заполняется в соответствии с должностной инструкцией

1.2. Работник принимается на работу в среднюю школу № 32, расположенную по адресу: г. Ярославль, ул.
Лесная, д. 16.

1.3. Работа у Работодателя является для Работника:

(основной, по совместительству)

1.4. Труд Работника по настоящему трудовому договору осуществляется в нормальных условиях. Трудовые
обязанности Работника не связаны с выполнением тяжелых работ, работ в местностях с особыми
климатическими условиями, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда.

1.5. Работник подчиняется директору и непосредственно _____ в
рамках их компетенций.

1.6. В целях проверки соответствия квалификации Работника занимаемой должности, его отношения к
поручаемой работе Работнику устанавливается испытательный срок продолжительностью _____ месяцев
(недель, дней) с момента начала работы, указанного в пункте 2.3. настоящего трудового договора (в случае
установления испытательного срока).

2. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

2.1. Настоящий трудовой договор заключается на:

(неопределенный срок, определенный срок, причины заключения срочного договора)

2.2. Настоящий трудовой договор вступает в силу с " ____ " _____ 20 ____ г.

2.3. Дата начала работы " ____ " _____ 20 ____ г.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

3.1. Работник обязан:

3.1.1. добросовестно исполнять свои должностные обязанности, возложенные на него пунктом 1.1.
настоящего трудового договора;

3.1.2. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка средней школы № 32, и иные локальные
нормативные акты Работодателя;

3.1.3. соблюдать трудовую дисциплину;

3.1.4. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.1.5. соблюдать антикоррупционную политику средней школы № 32;

3.1.6. бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

3.1.7. незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении
ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, случаях
травматизма;

3.1.8. не давать интервью, не проводить встречи и переговоры, касающиеся деятельности Работодателя,
без предварительного разрешения руководства;

3.1.9. не разглашать персональные данные и конфиденциальную информацию, полученные в ходе
работы.

3.2. Работник имеет право на:

3.2.1. предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

3.2.2. обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным
требованиям охраны труда;

3.2.3. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения
которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации Работника, сложности
труда, количества и качества выполненной работы;

3.2.4. участие в управлении средней школой № 32;

3.2.5. защиту своей профессиональной чести и достоинства;

3.2.6 свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся в соответствии с образовательной программой и иными локальными актами средней школы № 32 (для педагогических работников)

3.2.7 иные права, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель обязан:

4.1.1 соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные акты средней школы № 32, условия настоящего трудового договора;

4.1.2.обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

4.1.3. предоставлять Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

4.1.4. обеспечивать Работника помещением, оборудованием, учебной литературой и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

4.1.5 выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка;

4.1.6.осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

4.1.7.осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном федеральными законами;

4.1.8.ознакомить Работника под подпись с принимаемыми локальными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

4.1.9.исполнять иные обязанности, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

4.2. Работодатель имеет право:

4.2.1. поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;

4.2.2. требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей по настоящему трудовому договору, бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;

4.2.3. привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации;

4.2.4.отстранять от работы Работника в случае непрохождения обязательного медицинского осмотра, появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, законодательством Российской Федерации;

4.2.5.осуществлять иные права, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, локальными актами.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКА

5.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику устанавливается заработная плата в размере:

а) должностной оклад ставка заработной платы

для педагогических работников

Базовый оклад/ руб.	Ко коэффициент уровня образования	Кс коэффициент стажа работы	Ккв коэффициент квалификационной категории	Кн коэффициент напряженности	Ксп коэффициент специфики работы средней школы № 32	Ксп молодой специалист	Должностной оклад/руб.

для заместителей директора

Базовый оклад/ руб.	Кгр коэффициент группы образовательных учреждений по оплате руководителей	Кд коэффициент по занимаемой должности	Кс коэффициент стажа руководящей работы	Ксп коэффициент специфики работы средней школы № 32	Должностной оклад/руб.

для не педагогических работников

Базовый оклад/ руб.	Кур коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы	Ккву коэффициент квалификационного уровня	Должностной оклад/руб.

б) ставка заработной платы

Должностной оклад/руб.	Количество часов/ ставок	Сумма/ руб.

в) Работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты %	Фактор, обуславливающий получение выплаты

г) Работнику устанавливаются выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника средней школы № 32

Наименование выплаты	Размер выплаты %	Сумма выплаты
В соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой»		
В соответствии с Положением о стимулирующих выплатах (надбавках и (или) доплатах) работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой»		

д) Премирование Работника производится в соответствии с Положением о премировании (установлении поощрительных выплат, вознаграждений) работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой»

е) Работнику производится премирование по итогам оценки эффективности деятельности Работника в соответствии с Приложением №1 к настоящему трудовому договору.

5.2. Заработная плата Работнику выплачивается путем безналичного перечисления на счет Работника в банке («Сбербанк») 15 и 30 числа ежемесячно.

5.3. Из заработной платы Работника могут производиться удержания в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5.4. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными актами средней школы № 32.

6. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

6.1. Работнику устанавливается _____дневная рабочая неделя с (двумя) одним выходным днем – _____, продолжительностью _____ часов (для **непедагогических работников**).

6.2. Работнику устанавливается педагогическая нагрузка _____часа в неделю (для **педагогических работников**).

6.3. Работнику устанавливается режим рабочего времени в соответствии с расписанием уроков / графиком работы.

6.4. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

7. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКА

7.1. Работник подлежит социальному страхованию в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. На период действия настоящего трудового договора на Работника распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, локальными актами Работодателя и настоящим трудовым договором.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником своих обязанностей, указанных в настоящем трудовом договоре, нарушения трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, иных локальных актов Работодателя, а также причинения Работодателю материального ущерба он несет дисциплинарную, материальную и иную ответственность согласно трудовому законодательству Российской Федерации.

9.2. Работодатель несет материальную и иную ответственность согласно действующему законодательству Российской Федерации.

10. ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ДОГОВОРА

10.1. Изменения и дополнения в настоящий трудовой договор вносятся по соглашению сторон путем подписания дополнительного соглашения в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

10.2. Настоящий трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

10.3. Дополнительные основания прекращения настоящего трудового договора с Работником:

10.3.1 Повторное в течение одного года грубое нарушение Устава средней школы № 32, Правил внутреннего трудового распорядка.

10.3.2 Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Условия настоящего трудового договора носят конфиденциальный характер и разглашению не подлежат.

11.2. Условия настоящего трудового договора имеют обязательную юридическую силу для сторон с момента его подписания обеими сторонами.

11.3. Споры между сторонами, возникающие при исполнении трудового договора, рассматриваются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.4. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

11.5. Трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, а другой - у Работника.

12. РЕКВИЗИТЫ СТОРОН

«Работодатель»

муниципальное общеобразовательное
учреждение «Средняя школа № 32 имени В.В.
Терешковой»
ИНН 7605014298
Адрес: 150002 г. Ярославль
ул. Лесная, дом 16
Тел./факс (4842) 45-03-91

«Работник»

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)
Паспорт: серия _____
Выдан: _____
Адрес и телефон: _____

13. ПОДПИСИ СТОРОН

«Работодатель»

Директор _____ О.В. Копеина
(подпись)
« ____ » _____ 20 ____ г.

«Работник»

_____ (_____)
(подпись)
« ____ » _____ 20 ____ г.

Экземпляр договора на руки получен

« ____ » _____ 20 ____ г. _____
Ф.И.О. _____ подпись _____

С учетом мнения
выборного органа первичной
профсоюзной организации
Протокол № 3
от «17» июня 2021 г.
Председатель ППО
_____ В.А. Воронина

Принято на общем
собрании
работников средней
школы № 32
«17» июня 2021 г.

Утверждено
Приказом директора
средней школы № 32
«17» июня 2021 г.
№ 01-07/55-1
Директор
_____ О.В. Копейна

Приложение № 3
к коллективному договору
муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой»

Правила внутреннего трудового распорядка работников
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой»
(средняя школа № 32)

Правила внутреннего трудового распорядка работников

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой» (далее – Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой» (средняя школа № 32) (далее – средняя школа № 32).

В трудовых отношениях с работником работодателем является средняя школа № 32 в лице директора.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для исполнения всеми работниками средней школы № 32.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу в среднюю школу № 32 осуществляется на основании трудового договора (эффективного контракта).

2.2. При заключении трудового договора (эффективного контракта) лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного

преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;

- заключение по результатам предварительного медицинского осмотра (*приказ Минздравсоцразвития от 01 апреля 2021 г. N 29н*).

2.3. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.4. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.5. Педагогической деятельностью в средней школе № 32 имеют право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в школе, и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.6. К занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки" и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, а по дополнительным общеобразовательным программам - лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее, чем за два года обучения (далее - обучающиеся)

Обучающийся, указанные в данном пункте, представляет работодателю:

- документы, предусмотренные статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением документов об образовании и о

квалификации;

- характеристику обучающегося, выданную организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в которой он обучается;

- справку о периоде обучения по образцу, самостоятельно установленному организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в которой он обучается, подтверждающую успешное прохождение им промежуточной аттестации не менее чем за три года обучения по образовательной программе высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки" (для допуска к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам) или не менее чем за два года обучения по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ (для допуска к занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам), с указанием перечня освоенных обучающимся учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики и общего количества часов, предусмотренных программами учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

Работодатель проверяет документы, представленные обучающимся, на предмет отсутствия ограничений к занятию педагогической деятельностью, предусмотренных статьей 331 Трудового кодекса Российской Федерации.

С обучающимся, представившим полный комплект документов, и не имеющим ограничений к занятию педагогической деятельностью, предусмотренных статьей 331 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель проводит собеседование с целью оценки подготовленности обучающегося к занятию педагогической деятельностью по основным или дополнительным общеобразовательным программам.

Решение о допуске обучающегося к педагогической деятельности принимается работодателем по результатам проведенного с ним собеседования. В случае принятия решения о допуске обучающегося к педагогической деятельности работодатель заключает с ним трудовой договор (эффективный контракт) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.7. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную 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, основ конституционного строя и безопасности государства, 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.

2.8. К трудовой деятельности в средней школе № 32 не допускаются лица, 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, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

2.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора (эффективного контракта)) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Уставом средней школы № 32, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором средней школы № 32, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Организацию указанной работы осуществляет лицо, уполномоченное работодателем, которое также знакомит работника:

- с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией;
- с инструкциями по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности и т.д.;
- с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

2.10. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта). Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (эффективного контракта).

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.11. При заключении трудового договора (эффективного контракта) в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.12. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт) с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.13. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. Работникам, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации, продолжать вести трудовые книжки. Формирование информации о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, подавшего письменное заявление о предоставлении ему работодателем

сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, продолжать в электронном виде.

2.14. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) может иметь место по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работника;
- расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества средней школы № 32, с изменением подведомственности (подчиненности) средней школы № 32 либо его реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (эффективного контракта), если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора (эффективного контракта) с педагогическим работником средней школы № 32 являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава средней школы № 32;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

Трудовой договор (эффективный контракт) может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.15. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.16. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор (эффективный контракт) может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.17. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора (эффективного контракта) работодатель обязан расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт) в срок, указанный в заявлении работника.

2.18. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора (эффективного контракта) в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора (эффективного контракта), заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.19. Расторжение срочного трудового договора (эффективного контракта) с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями производится с учетом требований, установленных статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.20. Трудовой договор (эффективный контракт), заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

2.21. Трудовой договор (эффективный контракт), заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.22. Днем прекращения трудового договора (эффективного контракта) во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора (эффективного контракта) работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.23. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) оформляется приказом работодателя. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора (эффективного контракта) должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса Российской Федерации или иного федерального закона.

3. Основные права и обязанности работников средней школы № 32

3.1. Работники средней школы № 32 имеют право на:

— заключение, изменение и расторжение трудового договора (эффективного контракта) в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом);
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении средней школой № 32 в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах;
- участие в коллективных переговорах и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- защиту в соответствии с законодательством Российской Федерации своих персональных данных, хранящихся у работодателя;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров,

включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Педагогические работники средней школы № 32 пользуются следующими академическими правами и свободами:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения, и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном средней школой № 32, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в средней

школе № 32;

- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами средней школы № 32, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности средней школы № 32, в том числе через органы управления и общественные организации;

- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.3. Академические права и свободы, указанные в п.3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закреплённых в локальных актах средней школы № 32.

3.4. Педагогические работники средней школы № 32 имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращённую продолжительность рабочего времени;

- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством просвещения Российской Федерации;

- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами правительства

Ярославской области, трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Педагогические работники средней школы № 32, участвующие по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы. Указанным работникам предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ. 273-ФЗ «Об образовании в РФ» Ст.47 п.9.

3.6. Директору средней школы № 32, заместителям директора средней школы № 32, предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 и статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

3.7. Работники средней школы № 32 обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка средней школы № 32;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать установленную продолжительность рабочего дня;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и

здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

- соблюдать требования законодательства в области образования, Устав и локальные нормативные акты средней школы № 32.

Круг конкретных функциональных обязанностей работников определяется должностными обязанностями, утвержденными приказом директора средней школы № 32.

3.8. Педагогические работники средней школы № 32 обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утверждённым в Учреждении;

- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

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

- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- своевременно и аккуратно вести установленную документацию;
- выполнять точно и в срок все законные приказы и распоряжения администрации средней школы № 32;
- независимо от расписания уроков присутствовать на мероприятиях, включенных в план работы средней школы № 32;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать Устав средней школы № 32.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры (эффективные контракты) с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу средней школы № 32 (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель имеет право:

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором (эффективным контрактом);
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- отстранить от работы работника, находящегося в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- отстранить от работы работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- отстранить от работы работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;
- отстранить от работы работника, при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной в трудовом договоре;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать 30 и 15 числа каждого месяца в полном размере причитающуюся работникам заработную плату путем перечисления на указанный работником счет в банке; при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня;
- оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала;
- соблюдать требования при получении и обрабатывать персональные данные работников в соответствии с требованиями законодательства;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской

Федерации;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля их выполнения;

- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении средней школой № 32 в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (эффективными контрактами).

В период отстранения работника от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными

федеральными законами.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Для педагогических работников средней школы № 32 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю с методическим днём (по возможности).

5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

5.3. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников средней школы № 32 установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования (далее – работников, ведущих преподавательскую работу) норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых педагогическими работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом средней школы № 32 с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

5.4. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей 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 средней школы № 32;

- работа на общих собраниях работников средней школы № 32;
- организация 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, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- периодические кратковременные дежурства в средней школе № 32 в период образовательного процесса;
- дежурства на внеурочных мероприятиях, плановых и внеплановых мероприятиях, проводимых средней школой № 32;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

5.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников средней школы № 32 устанавливается исходя из количества часов по образовательным программам, реализуемым в средней школе № 32, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в средней школе № 32.

5.6. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе средней школы № 32, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

5.7. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

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

5.9. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а

также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой учителя должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

5.10. Дни недели (периоды времени, в течение которых средняя школа № 32 осуществляет свою деятельность), свободные от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник средней школы № 32 может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.11. Для педагогических работников средней школы № 32, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

5.12. Режим рабочего времени педагогических работников средней школы № 32 в каникулярный период, в период отмены для обучающихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим основаниям, а также при проведении туристских походов, экскурсий, экспедиций и путешествий устанавливается локальными актами средней школы № 32.

5.13. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей (воспитателей), выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (в помещении школьного буфета).

5.14. Педагогические работники обязаны быть на рабочем месте за 20 минут до начала занятий.

5.15. Продолжительность рабочего дня работников определяется графиком работы, составленным в соответствии с коллективным договором средней школы № 32. Графики работы утверждаются директором средней школы № 32 с учетом мнения выборного профсоюзного органа и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под подпись и вывешиваются на видном месте.

В случае работы по совместительству может быть установлен гибкий режим рабочего времени.

5.16. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.17. Всем работникам средней школы № 32 обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в помещении буфета школы.

5.18. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.19. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.20. По соглашению между работником средней школы № 32 и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.21. Когда по условиям работы в средней школе № 32 в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

5.22. Суммированный учет рабочего времени вводится приказом работодателя, о чем работники средней школы № 32 уведомляются в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Учет рабочего времени сторожей производится суммарно с учетным периодом 1 год.

5.23. Отдельным категориям работников средней школы № 32 в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности.

5.24. Работникам средней школы № 32 предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.25. Педагогическим работникам средней школы № 32 предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней. Остальным работникам средней школы № 32 предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.26. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков 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 в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

5.27. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

С учетом статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение

двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.28. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. 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 18 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 работодателя.

5.29. 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.

5.30. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.31. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством,

локальными нормативными актами средней школы № 32.

5.32. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику средней школы № 32 по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.33. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует работодателя и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу после болезни.

5.34. Отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работникам средней школы № 32 в порядке, установленном статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с территориальным отраслевым соглашением.

6. Поощрения за труд

6.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

Поощрения оформляются приказом (постановлением, распоряжением) работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

6.2. Работники средней школы № 32 могут представляться к присвоению почетных званий, награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, наградами Ярославской области, представляться к другим видам поощрений.

7. Дисциплинарные взыскания

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть 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.

7.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

7.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.4. 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.

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.

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

7.6. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (постановлением, распоряжением) под подпись, то составляется соответствующий акт.

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

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

8. Ответственность работников средней школы № 32

8.1. Средняя школа № 32 имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

8.2. Ответственность педагогических работников устанавливаются статьёй 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

С учетом мнения
выборного органа первичной
профсоюзной организации
Протокол № 3
от «17» июня 2021 г.
Председатель ППО
_____ В.А. Воронина

Принято на общем
собрании
работников средней
школы № 32
«17» июня 2021 г.

Утверждено
Приказом директора
средней школы № 32
«17» июня 2021 г
№ 01-07/55-1
Директор
_____ О.В. Копейна

Приложение № 4
к коллективному договору
муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой»

**Форма дополнительного соглашения
к трудовому договору с работником**
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой»
(средняя школа № 32)

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №
К ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ № ____
(ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ)**

г.Ярославль

" ____ " _____ 20 ____ г.

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 32», (далее по тексту – средняя школа № 32), в лице директора Копеиной Ольги Владимировны, действующее на основании Устава, именуемое в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны, и _____, Именуемый в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение к договору трудовому договору (эффективному контракту) (далее- дополнительное соглашение) от _____ 20 ____ г. № ____ - о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ СОГЛАШЕНИЯ

1. Пункт _____ изложить в следующей редакции:

2. Раздел _____ дополнить пунктом _____

3. Из раздела _____ исключить пункт _____

Дополнительное соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, а другой - у Работника.

2. РЕКВИЗИТЫ СТОРОН

«Работодатель»

муниципальное общеобразовательное
учреждение «Средняя школа № 32 имени В.В.
Терешковой»
ИНН 7605014298
Адрес: 150002 г. Ярославль
ул. Лесная, дом 16
Тел./факс (4842) 45-03-91

«Работник»

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

Паспорт: серия _____
Выдан: _____
Адрес и телефон: _____

3. ПОДПИСИ СТОРОН

«Работодатель»

Директор _____ О.В. Копеина
(подпись)
« ____ » _____ 20 ____ г.

«Работник»

_____ (_____)
(подпись)
« ____ » _____ 20 ____ г.

Экземпляр договора на руки получен

« ____ » _____ 20 ____ г. _____
Ф.И.О. _____ подпись _____

С учетом мнения
выборного органа первичной
профсоюзной организации
Протокол № 3
от «17» июня 2021 г.
Председатель ППО
_____ В.А. Воронина

Принято на общем
собрании
работников средней
школы № 32
«17» июня 2021 г.

Утверждено
Приказом директора
средней школы № 32
«17» июня 2021 г.
№ 01-07/55-1
Директор
_____ О.В. Копейна

Приложение № 5
к коллективному договору
муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой»

**Перечень должностей работников
с ненормированным рабочим днём**
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой»
(средняя школа № 32)

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём.

Должности с ненормированным рабочим днём в средней школе № 32 отсутствуют.

С учетом мнения
выборного органа первичной
профсоюзной организации
Протокол № 3
от «17» июня 2021 г.
Председатель ППО
_____ В.А. Воронина

Принято на общем
собрании
работников средней
школы № 32
«17» июня 2021 г.

Утверждено
Приказом директора
средней школы № 32
«17» июня 2021 г.
№ 01-07/55-1
Директор
_____ О.В. Копейна

Приложение № 6
к коллективному договору
муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой»

Форма расчетного листка
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой»
(средняя школа № 32)

Организация:

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА ИЮНЬ 2021

ФИО работника

Организация:

Подразделение:

К выплате:

Должность:

Уборщик служебных помещений

Оклад (тариф):

Вид										Период		Рабочие				Оплачено		Сумма				Вид										Период		Сумма			
												Дни																									
Начислено:																				Удержано:																	
Оплата по окладу (по часам)										НДФЛ										июнь 2021																	
Оплата по окладу										Выплачено:																											
										За первую половину месяца										июнь 2021																	
										Зарплата за месяц										июнь 2021																	

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:

Вычетов на детей:

С учетом мнения
выборного органа первичной
профсоюзной организации
Протокол № 3
от «17» июня 2021 г.
Председатель ППО
_____ В.А. Воронина

Принято на общем
собрании работников
средней школы № 32
«17» июня 2021 г.

Утверждено
Приказом директора
средней школы № 32
«17» июня 2021 г
№ 01-07/55-1
Директор
_____ О.В. Копеина
от

Приложение № 7
к коллективному договору
муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой»

Положение об оплате труда работников
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой»
(средняя школа № 32)

Положение об оплате труда работников

Общие положения

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), Постановлением Правительства Ярославской области от 24 апреля 2020 года N 381-п «О ежемесячном денежном вознаграждении за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций Ярославской области», решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ярославля, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Ярославля», Территориальным отраслевым соглашением по учреждениям образования, Уставом муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой» и коллективным договором между работниками и учреждением в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой» (далее - средняя школа № 32), утверждается Положение об оплате труда работников, которое устанавливает и закрепляет систему оплаты труда работников.

1.2. На основании положений Трудового кодекса РФ система оплаты труда работников средней школы № 32, включающая размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера, устанавливается коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также с учетом мнения профсоюзного комитета работников средней школы № 32.

1.3. Система оплаты труда работников средней школы № 32 устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- рекомендаций Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования;
- мнения профсоюзного комитета работников средней школы № 32.
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- базовых окладов, установленным региональным законодательством, по разным категориям работников;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- перечня видов выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- перечня видов выплат стимулирующего характера.

1.4. В средней школе № 32 применяется повременно-премиальная система оплаты труда и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Настоящее Положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения, структуру заработной платы работников, методику установления размеров должностных окладов (ставок заработной платы), условия установления обязательных доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливает правила взаимодействия между представителями трудового коллектива и руководством средней школы № 32.

1.6. Положение принимается на общем собрании работников школы по согласованию с профсоюзной организацией работников, утверждается директором и объявляется приказом по средней школе № 32, и является неотъемлемой частью Коллективного договора в виде приложения к нему. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

1.7. Условия оплаты труда работника предусматривают:

- размер должностного оклада (ставки заработной платы);
- условия и порядок установления компенсационных выплат;
- условия и порядок установления выплат стимулирующего характера (выплат (надбавок и (или) доплат) и премий (поощрительных выплат, вознаграждений);
- порядок установления выплат социального характера.

Условия и порядок установления выплат стимулирующего характера включаются в трудовой договор с работником.

1.8. Средняя школа № 32 в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий работников, а также размеры и виды выплат стимулирующего характера.

Размеры заработной платы максимальными размерами не ограничиваются.

1.9. Заработная плата работникам средней школы № 32 выплачивается не реже чем каждые полмесяца на основании табеля учета использования рабочего времени. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и фиксируется в трудовом договоре.

1.10. Для реализации целей настоящего Положения применяются следующие понятия и определения:

1.10.1. Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) - минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый (ая) для расчета должностного оклада.

1.10.2. Повышающий коэффициент - величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы).

1.10.3. Должностной оклад (ставка заработной платы) - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов.

1.10.4. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, - выплаты за работу, не предусмотренную трудовым договором.

1.10.5. Доплаты и надбавки компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными, предусматриваемыми действующим законодательством.

1.10.6. Выплаты стимулирующего характера - вознаграждения и премии, а также дополнительные выплаты, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда в виде надбавок, не являющихся доплатами за дополнительно выполняемые виды работ.

1.10.7. Выплаты социального характера – выплаты, направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

1.10.8. Суммированный учет рабочего времени - учет рабочего времени в отличие от поденного и недельного допускающий отклонение продолжительности рабочего времени в сутки и в течение недели от той, что установлена для данной категории работников. При этом переработка в одни дни (недели) может погашаться недоработкой в другие дни (недели) с тем, чтобы в пределах определенного учетного периода общая

продолжительность рабочего времени не превышала нормального числа рабочих часов для этого периода (ст. 104 ТК РФ).

1.10.9. Норма труда – отработка нормированного числа рабочих часов за учетный период (месяц, квартал, год).

2. Финансовое обеспечение оплаты труда

2.1. Финансовое обеспечение оплаты труда в средней школе № 32 осуществляется за счет следующих источников:

- областной бюджет;
- средства от приносящей доход деятельности, в том числе от оказания платных образовательных и иных услуг (при наличии).

2.2. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работников средней школы № 32, установленный федеральным законом, региональными законодательными актами, обеспечивается:

- за счет средств областного бюджета;
- за счет средств от приносящей доход деятельности (при наличии).

3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы)

3.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.

3.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) руководителей и педагогических работников, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования устанавливаются средней школой № 32 самостоятельно в соответствии с Методикой расчета должностных окладов работников муниципальных учреждений города Ярославля, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Ярославля, утвержденной решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ярославля, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Ярославля».

3.3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются директором средней школы № 32 по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.4. Должностные оклады (ставки заработной платы) выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени, а для педагогического персонала – учебной нагрузки, из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами средней школы № 32.

3.5. Основанием для расчета должностных окладов (ставок заработной платы) для всех групп персонала работников средней школы № 32 является базовый оклад, размер которого устанавливается региональным нормативным актом дифференцировано по категориям работников. К базовым размерам должностных окладов (ставкам заработной платы) устанавливаются повышающие коэффициенты.

3.6. Размер должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем умножения размера базового оклада на сумму повышающих коэффициентов.

3.7. К повышающим коэффициентам относятся:

- для руководителей работников:

- коэффициент группы образовательных учреждений по оплате труда руководителей (Кгр);
- коэффициент по занимаемой должности (Кд);
- коэффициент стажа руководящей работы (Кс);
- коэффициент специфики работы средней школы (Ксп);

● **для педагогических работников:**

- коэффициент уровня образования (Ко);
- коэффициент стажа работы (Кс);
- коэффициент напряженности (Кн);
- коэффициент квалификационной категории (Ккв);
- коэффициент специфики работы средней школы № 32 (Ксп);

● **для специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников средней школы № 32:**

- коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (Кугр);
- коэффициент квалификационного уровня (Ккву).

3.8. Расчет должностных окладов руководящих работников средней школы № 32

3.8.1 Должностной оклад руководящих работников с учетом коэффициентов рассчитывается по формуле: (Базовый оклад x (Кгр x Кд + Кс)).

3.8.2. Размер базового оклада устанавливается региональным нормативным актом.

3.8.3. Устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к базовым окладам для руководящих работников:

Коэффициент группы образовательных учреждений по оплате труда руководителей (Кгр)

Группа	Коэффициент в зависимости от группы
1	3,33
2	2,78
3	2,23
4	1,88

Порядок определения группы по оплате труда образовательного учреждения определяется департаментом образования мэрии города Ярославля.

Коэффициент по занимаемой должности (Кд)

Наименование должностей работников	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
Руководитель образовательного учреждения (директор)	1,0
Заместитель руководителя образовательного учреждения (заместитель директора)	0,8

Коэффициент стажа руководящей работы (Кс)

Стаж руководящей работы	Коэффициент стажа
От 0 до 5 лет	0,2
От 5 и более	0,8

Стаж руководящей работы определяется в соответствии с приложением к настоящему Положению и ст. 10 Федерального закона от 27.05.1998 № 76 ФЗ «О статусе военнослужащих»

3.8.4. Коэффициент специфики работы средней школы № 32 (Ксп) устанавливается к должностным окладам педагогических работников, определяемым на основе базового

оклада и повышающих коэффициентов: уровня образования, стажа работы, напряженности и квалификационной категории:

Перечень условий для повышения должностных окладов	Размеры коэффициента специфики
Руководителям общеобразовательных учреждений при условии наличия в общеобразовательном учреждении количества обучающихся (воспитанников):	
- от 750 до 1000 человек (включительно)	10% Ксп = 1,0
- свыше 1000 человек	20% Ксп = 2,0

За работу в муниципальных учреждениях города Ярославля, в которых открыты классы (группы) для детей с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, руководителям муниципальных учреждений производится повышение базовых (должностных) окладов на 15 – 20 %, т.е. устанавливается коэффициент специфики работы муниципального учреждения (далее – коэффициент специфики, Кс).

Коэффициент специфики устанавливается при наличии в муниципальном учреждении не менее 2 классов (групп) для детей с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, в диапазоне 1,15 – 1,2. Конкретный размер коэффициента специфики зависит от количества в муниципальном учреждении классов (групп) для детей с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, и составляет:

2) для руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений:

- 1,15 (15%) при наличии в учреждении 2 классов и(или) 2 дошкольных групп (групп раннего возраста) для детей с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении;
- 1,16 (16%) - при наличии 3 - 5 таких классов и(или) 2-4 таких групп;
- 1,17 (17%) - при наличии 6 - 8 таких классов и(или) 5-6 таких групп;
- 1,18 (18%) - при наличии 9 - 11 таких классов и(или) 7-8 таких групп;
- 1,19 (19%) - при наличии 12 - 14 таких классов и(или) 9-10 таких групп;
- 1,2 (20%) - при наличии 15 и более таких классов и(или) 11 и более таких групп.

При определении количества классов для детей с ограниченными возможностями здоровья не учитываются классы, в которых обучаются дети с ограниченными возможностями здоровья на условиях инклюзии.

3.9. Расчет должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников средней школы № 32

3.9.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов педагогическим работникам рассчитывается по формуле базовый оклад умножается на сумму повышающих коэффициентов (Базовый оклад $\times$ (1 + Ко + Кс + Ккв + Кн)).

3.9.2. Размер базового оклада устанавливается региональным нормативным актом.

3.9.3. Устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к базовым окладам для педагогических работников:

Коэффициент уровня образования (Ко)

Уровень образования	Коэффициент в зависимости от уровня образования
Высшее профессиональное образование	0,1

Коэффициент стажа работы (Кс)

Стаж педагогической работы	Коэффициент стажа
От 0 до 10 лет	0,1
От 10 до 15 лет	0,2
От 15 лет и более	0,3

Стаж педагогической работы определяется в соответствии с приложением к настоящему Положению и ст. 10 Федерального закона от 27.05.1998 № 76 ФЗ «О статусе военнослужащих»).

Коэффициент квалификационной категории (Ккв):

Квалификационная категория	Коэффициент квалификационной категории
	*
I	0,4
Высшая	0,8

* Для выпускников образовательных учреждений среднего профессионального или высшего профессионального образования, других лиц, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, в возрасте до 28 лет при приеме на работу на педагогическую должность впервые устанавливается коэффициент 0,2 на срок два года.

Коэффициент напряженности (Кн)

Наименование должности	Коэффициент напряженности
Учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог	0,25
Преподаватель-организатор ОБЖ	0,2
Педагог дополнительного образования	0,07
Воспитатель группы продленного дня	0,07
Педагог-психолог	0,02
Социальный педагог	0,02
Педагог-организатор	0,02

3.9.4. Коэффициент специфики работы средней школы № 32 (Ксп) устанавливается к должностным окладам педагогических работников, определяемым на основе базового оклада и повышающих коэффициентов: уровня образования, стажа работы, напряженности и квалификационной категории:

Перечень условий для повышения должностных окладов	Размеры коэффициента специфики
За работу в образовательных учреждениях (классах, группах, в том числе группах компенсирующей и комбинированной направленности) для детей (обучающихся, воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья **	15-20%, Ксп=1,15-1,2
Педагогическим работникам, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с муниципальным учреждением после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет Выплата повышенного должностного оклада педагогическому работнику прекращается при достижении педагогического стажа 5 лет.	30% Ксп = 1,3
Педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих программу общего образования, в которых: - 100% обучающихся 2 - 11 классов осваивают программы углубленного изучения иностранного языка; - 50% обучающихся 5 - 11 классов осваивают программы углубленного изучения отдельных предметов и (или) обучаются в профильных (10 - 11) классах; - 100% обучающихся 5 - 11 классов занимаются по	15% Ксп = 1,15

индивидуальной учебной программе. Повышение должностного оклада осуществляется при выполнении одного из условий	
За работу в образовательных учреждениях (классах, группах, в том числе группах оздоровительной направленности) для детей (обучающихся, воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, а также учителям за индивидуальное обучение на дому детей, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения); учителям за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	20% Ксп = 1,2
Руководителям общеобразовательных учреждений при условии наличия в общеобразовательном учреждении количества обучающихся (воспитанников):	
- от 750 до 1000 человек (включительно)	10% Ксп = 1,0
- свыше 1000 человек	20% Ксп = 2,0

**

Коэффициент специфики (Ксп) применяется при установлении должностного оклада работникам, имеющим нагрузку в классах, работающих по адаптированной образовательной программе.

Должность	Коэффициент специфики
Учитель	0,2*
Воспитатель группы продленного дня	0,2**
Педагог-психолог	0,2***
Социальный педагог	0,2***

*Устанавливается на часть должностного оклада, которая определяется в зависимости от учебной нагрузки в классах для детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), обучающихся по адаптированной образовательной программе.

**Устанавливается на часть должностного оклада, которая определяется в зависимости от нагрузки в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

***Устанавливается на часть должностного оклада, которая определяется по количеству классов для детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), обучающихся по адаптированной образовательной программе

3.9.5. За работу с детьми, имеющими статус детей с ограниченными возможностями здоровья и обучающимися по адаптированной образовательной программе в составе общеобразовательного класса на условиях инклюзии может устанавливаться надбавка исходя из количества обучающихся и количества часов работы с ребенком.

$$\left(\frac{\text{Должностной оклад за 18 часов} \times 20\%}{\text{Количество часов}} \right) : 25 \times \text{Количество обучающихся с}$$

Количество часов
на ставку 18 часов

работы с
учеником
ОВЗ

человек

ОВЗ в классе

3.9.6. Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (ставкам заработной платы) и повышений базовых окладов работникам средней школы № 32 назначаются директором средней школы № 32 и устанавливаются приказом по средней школе № 32.

3.9.7. При расчете должностных окладов с учетом коэффициентов работникам средней школы № 32 округление до целых производится по правилам округления.

3.10. Расчет должностных окладов специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников средней школы № 32

3.10.1. Размер базового оклада устанавливается в соответствии с региональным нормативным актом.

3.10.2. Устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу для специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников.

Коэффициенты:

- коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (1,0 - 2,0) (Кугр);
- коэффициент квалификационного уровня (0,0 - 0,65) (Ккву).

Коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (Кугр):

Уровень профессиональной квалификационной группы	Наименование должности	Коэффициент уровня
Первый	Дворник, уборщик служебных помещений, секретарь-делопроизводитель	0,8
Второй	Гардеробщик, сторож (вахтер), слесарь-сантехник, рабочий по обслуживанию здания, электромонтер, плотник, лаборант, заведующий хозяйством	0,96
Третий	Библиотекарь (при наличии), заведующий библиотекой, системный администратор, контрактный управляющий, бухгалтер	1,12

Коэффициент квалификационного уровня (Ккву):

Квалификационный уровень	Наименование должности	Коэффициент квалификационного уровня
Профессии рабочих:		
Первый	Дворник, уборщик служебных помещений	0,31
Второй, третий	Гардеробщик, сторож (вахтер), слесарь-сантехник, рабочий по обслуживанию здания, электромонтер, плотник	0,23- 0,47
Учебно-вспомогательный персонал:		
Первый, второй		0,31-0,55
Должности работников физической культуры и спорта, культуры, искусства и кинематографии		
Первый	Библиотекарь (при наличии)	0,31-0,55
Второй	Заведующий библиотекой	0,47-0,71
Должности специалистов и служащих		
Первый	Секретарь-делопроизводитель, лаборант, системный администратор, контрактный управляющий, бухгалтер	0,39-0,63

Второй	Заведующий хозяйством	0,43-0,67
--------	-----------------------	-----------

3.10.3 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера, установленного Федеральным законом и региональным Соглашением о минимальном размере оплаты труда. В состав месячной заработной платы работника при доведении ее до уровня МРОТ доплаты за совмещение профессий, (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, оплата труда при работе по совместительству, а так же компенсационные выплаты не включаются.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Виды компенсационных выплат в средней школе № 32 устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе, настоящем Положении и коллективном договоре:

- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты за работу в выходные и праздничные дни;
- **выплаты за работу в неблагоприятных условиях труда.**

	<i>Виды выплат, за которые установлены доплаты, надбавки</i>	<i>Размеры повышений, доплат и надбавок</i>
1	за работу в ночное время	35% часовой тарифной ставки (в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации)
2	за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьями 149,153 Трудового кодекса Российской Федерации)
3	за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	до 12% тарифной ставки (оклада), (в соответствии с результатами специальной оценки условий труда)

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и доплат в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников, установленным в трудовых договорах, или в абсолютных размерах

4.3. Все компенсационные выплаты работникам средней школы № 32 устанавливаются в размерах, предусмотренных коллективным договором и настоящим Положением, но не ниже размеров, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. Выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п. выплаты, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами Ярославской области

№ п/п	Категория работников и условия предоставления ежемесячных выплат	Размер ежемесячных выплат, рублей/размер надбавок к должностному окладу, процентов
1	2	3

1	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медали, почетные звания) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности ****	10%
2	Педагогические и руководящие работники, имеющие Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенные благодарности Президента Российской Федерации****	15%
3	Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения****	20%
4	Педагогические и руководящие работники образовательных учреждений, имеющие ученую степень:	
	- кандидата наук	3000 руб.
	- доктора наук В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки. В случае занятия более одной штатной единицы доплата за ученую степень производится в размере одной ставки	7000 руб.
5	Педагогические работники (за исключением учителей, учителей-дефектологов, учителей-логопедов), которым назначаются выплаты за особые условия работы (работа по выявлению индивидуальных особенностей обучающихся и т.п.). Данная выплата устанавливается работникам по основному месту работы, является обязательным условием и не предусматривает сокращение других стимулирующих выплат	20%
6	Педагогические работники, которым назначаются выплаты за выполнение функций классного руководителя	размер ежемесячного вознаграждения указан в примечании

**** При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1, 2 и 3, надбавка к должностному окладу устанавливается только по основанию, предусмотренному пунктом 3.

Примечания:

1. Размер ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя определяется из расчета

- 40 рублей за каждого обучающегося в общеобразовательном классе с предельной наполняемостью 25 человек;
- 84 рубля за каждого обучающегося в специально-коррекционном классе с предельной наполняемостью 12 человек;
- 2. Размер ежемесячного вознаграждения не может превышать 1000 рублей за один класс.
- 3. Наполняемость классов устанавливается по состоянию на 16 число текущего месяца и утверждается приказом по средней школе № 32.
- 4. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам средней школы № 32, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, в размере 5000 рублей не зависимо от количества обучающихся в классе.
- 5. В случае осуществления педагогическим работником классного руководства в двух и более классах ежемесячное вознаграждение за классное руководство выплачивается в размере не более 10000 рублей.
- 6. В случае возложения на педагогического работника работы по классному руководству временно (на период отсутствия основного работника) выплата денежного вознаграждения производится в размере 2500 руб.
- 7. При условии выполнения педагогическим работником работ по классному руководству временно отсутствующего работника свыше двух месяцев, выплата денежного вознаграждения производится в размере 5000 руб.
- 8. Денежное вознаграждение выплачивается пропорционально отработанному в календарном месяце времени.

6. Порядок установления размера выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника

6.1. Перечень выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника средней школы № 32:

№ п/п	Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу, абсолютная величина) при включении в тарификацию	Размер выплат (процент к должностному окладу, абсолютная величина) при разовых выплатах
1	Выплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	размеры устанавливаются директором средней школы № 32 по соглашению сторон	размеры устанавливаются директором средней школы № 32 по соглашению сторон
	Выплаты:		
	за внедрение инновационных технологий	до 10%	
	за проведение тематических утреников, праздников, игр, фестивалей и других массовых мероприятий		до 10%
	за разработку методических и дидактических материалов		до 10%
	за создание интерьера, оформление учебных кабинетов и групповых помещений в средней	до 15%	

	школе № 32 в соответствии с реализуемой программой		
	за создание условий по организации воспитательно-образовательного процесса во время прогулок на детских (спортивных) площадках и участках	до 20%	
	за оказание психолого-педагогической помощи семьям	до 20%	
	за руководство и участие в работе организационно-методического центра средней школы № 32	до 20%	
	за подготовку обучающихся, которые показывают высокие достижения в образовании, творчестве, спорте	до 15%	
	за обеспечение высококачественного учебно-воспитательного, учебно-тренировочного процесса	до 15%	
	осуществление функций классного руководителя при наполняемости класса: до 13 человек 13-25 человек	до 10% до 20%	
	за проверку тетрадей учителям 1-4 классов	до 10%	
	учителям 5-11 классов за проверку тетрадей по математике, русскому языку и литературе	до 15%	
	учителям 5-11 классов за проверку тетрадей по иностранному языку, информатике и другим предметам	до 10%	
	за заведование учебно-опытными участками	до 25%	
	за заведование оборудованными учебными кабинетами, лабораториями	до 15%	
	за заведование оборудованными учебными мастерскими	до 20%	
	за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию обучающихся в средней школе № 32 с количеством: - 10 - 19 классов-комплектов - 20 - 29 классов-комплектов - 30 и более классов-комплектов	до 20% до 50% до 100%	
	за осуществление руководства отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами и другими структурными подразделениями средней школы № 32	до 25%	
	за осуществление руководства предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями	до 20%	
	за руководство (по направлению работы): региональной инновационной площадкой	до 20%	
	за руководство (по направлению работы) муниципальной инновационной площадкой	до 10%	
	за руководство (по направлению работы) ресурсным центром но не более 30% по пункту в целом;	до 20%	

	за руководство службой школьной медиации	до 20%	
	за руководство школьными проектами	до 20%	
	За выполнение обязанностей начальника лагеря с дневной формой пребывания детей		до 10000 руб.
	за координацию деятельности педагогов и обучающихся для размещения материалов в Сети Интернет, проверка и редактирование материалов, подготовленных к размещению	до 20%	
	за осуществление руководства Школой молодого педагога	до 20%	
	за проведение работы по наставничеству	до 20%	
	за осуществление контроля за организацией внеурочной деятельности (в случае назначения ответственного вне должностных обязанностей)	до 50%	
	за организацию работы по проведению предметных олимпиад и конкурсов (в случае назначения ответственного вне должностных обязанностей)	до 30%	
	за сопровождение обучающихся дистанционно по отдельному учебному предмету, курсу внеурочной деятельности		до 30%
	за организацию работы по взаимодействию с дошкольными образовательными учреждениями, преемственности между дошкольным и начальным уровнями образования		до 5000 руб.
	за осуществление работы по расследованию несчастных случаев с обучающимися (в случае назначения ответственного вне должностных обязанностей)	до 15%	
	за организацию работы ПМПК	до 20%	
	за организацию работы школьного музея	до 50%	
	за организацию работы школьного спортивного клуба	до 25%	
	за организацию работы по сдаче нормативов ГТО	до 25%	
	за работу по организации замен уроков временно отсутствующих учителей, ведение табеля учета рабочего времени и журнала замен уроков	до 35%	
	за работу по обеспечению функционирования официального сайта школы в сети Интернет	до 50%	
	за поддержание в актуальном состоянии баз данных АСИОУ (может осуществляться несколькими работниками по выполняемым разделам АСИОУ)	до 100%	
	за ведение протоколов заседаний педагогического совета и производственных совещаний	до 10%	
	за работу по организации питания обучающихся в средней школе № 32	до 100%	

	за организацию работы по закупкам	до 50%	
	за участие в работе комиссии по поступлению (выбытию) нефинансовых активов (кроме должностных лиц)	до 5%	
	за работу в системе ЕГИССО	до 1000 руб.	
	за выполнения обязанностей руководителя контрактной службы	до 12000 руб.	
	за работу в контрактной службе	до 7000 руб.	
	за работу со сметной документацией	до 3000 руб.	
	за ведение декларации о потреблении энергетических ресурсов, разработку и реализацию программы энергосбережения	до 5000 руб.	
	за осуществление контроля за своевременным, полным и качественным выполнением договорных обязательств с подрядными организациями	до 5000 руб.	
	за ведение табеля учета рабочего времени не педагогического персонала	до 3000 руб.	
	за выполнение обязанностей ответственного за электрохозяйство и теплосистемы	до 8000 руб.	
	за организацию работ по благоустройству, озеленению и уборке территории школы	до 5000 руб.	
	за организацию и контроль качества работ МОП	до 5000 руб.	
	за обработку, подготовку и размещение информации на Федеральных сайтах	до 10000 руб.	
	за работу по кадровому делопроизводству	до 10000 руб.	
	за ведение военно-учетной работы и бронированию сотрудников	до 1000 руб.	
	за выполнение функций уполномоченного по охране труда	до 10% руб.	
	за выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации	20%	
	за оформление сертификатов ПФДО и зачисление обучающихся на программы доп. образования		до 10000 руб.
	за организацию работы по антикоррупционной составляющей	до 15%	
	за ведение документации по антитеррористической безопасности	до 20%	
	за организацию работы по соблюдению требований ФЗ-152	до 20%	
	за проведение покоса травы и обрезки кустов в весенне-летний период		до 10000 руб.
	за проведение мелких ремонтных работ вне должностных обязанностей	.	до 10000 руб.

6.2. Размеры выплат определяются на заседании комиссии по распределению фонда оплаты труда и устанавливаются приказом директора.

7. Оплата дополнительной работы (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором)

7.1. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон и фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

7.2. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

7.3. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

7.4. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

7.5. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

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

7.7. Размер оплаты за выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) устанавливается в виде доплат в процентах к должностным окладам (ставка заработной платы) работников, установленным в трудовых договорах, или в абсолютных размерах и оформляется приказом директора средней школы № 32.

7.8. В случае проведения урока одновременно в двух группах, при предусмотренном делении класса на группы оплата замещенного урока производится в половинном размере, как за увеличение объема работ.

8. Оплата за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников

8.1. За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев, размер оплаты за один час педагогической работы в месяц определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное приказом директора средней школы № 32 на каждый конкретный год. Оплата за данные часы производится по должностному окладу (ставке заработной платы), установленному по замещаемой должности исходя из уровня образования, стажа работы, напряженности и квалификационной категории педагогического работника, исполняющего обязанности временно отсутствующего работника:

– размер оплаты за один час педагогической работы работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника в классах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья производится с учетом изменения условий исполнения должностных обязанностей, то есть с повышением должностного оклада за работу в классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (при обучении их по адаптированным основным общеобразовательным программам начального общего, основного общего образования);

– размер оплаты за один час педагогической работы работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника в классах без обучающихся с ограниченными возможностями здоровья производится с учетом условий исполнения должностных обязанностей, то есть без повышения должностного оклада.

8.2. При условии замещения педагогическим работником отсутствующего работника свыше двух месяцев, оплата его труда производится на общих основаниях с соответствующим увеличением объема педагогической работы путем внесения изменений в тарификацию.

9. Стимулирующие выплаты и выплаты социального характера

9.1. Выплаты стимулирующего характера - вознаграждения и премии, а также дополнительные выплаты, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда в виде надбавок, не являющихся доплатами за дополнительно выполняемые виды работ.

9.2. Порядок установления и назначения стимулирующих выплат социального характера отражен в отдельных Положениях – «О порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат)», «О премировании (установлении поощрительных выплат, вознаграждений)», «О выплатах социального характера», которые являются неотъемлемой частью настоящего Положения.

9.3. Рекомендуемый объем средств на указанные выплаты составляет 20% средств на оплату труда.

10. Оплата труда директора средней школы № 32

10.1. Заработная плата директора средней школы № 32 устанавливается в соответствии с законами Российской Федерации, региональными и муниципальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и трудовым договором, заключенным между директором средней школы № 32 и департаментом образования мэрии города Ярославля.

10.2. Заработная плата директора средней школы № 32 состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

10.3. Размер должностного оклада, повышающие коэффициенты к базовому окладу, а также повышения должностного оклада, надбавки (доплаты) и выплаты стимулирующего характера устанавливается приказом директора департамента образования мэрии города Ярославля.

10.4. Выплаты стимулирующего характера директору средней школы № 32 устанавливаются приказом директора департамента образования мэрии города Ярославля с учетом отдельных показателей оценки его деятельности, предусмотренных учредителем.

10.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников средней школы № 32 (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) не должен превышать 6 раз.

— Порядок формирования штатного расписания и фонда оплаты труда

— Штатное расписание средней школы № 32 составляется в соответствии с унифицированной формой № Т-3 (утверждена постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1), в котором указываются должности (профессии) работников, количество штатных единиц (учебных часов), сумма должностных окладов, выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п., выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, предусмотренные системой оплаты труда системы образования Ярославской области, и коллективным договором, производимые работникам, а также выплаты компенсационного характера и другие выплаты, установленные законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

— Штатное расписание работников Школы разрабатывается и утверждается приказом в следующих случаях:

- начало календарного года (на первое января);
- начало учебного года (на первое сентября);
- сокращение штата;
- повышение заработной платы (должностных окладов) и другие изменения.

– Изменения в штатное расписание средней школы № 32 по всем категориям персонала вносятся на основании приказов по средней школе № 32.

– Объем средств на оплату труда работников определяется средней школой № 32 самостоятельно в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

При определении объема средств на эти цели учитываются нормативы бюджетного финансирования, утверждаемые Законом Ярославской области.

11.5. Фонд оплаты труда формируется ежегодно на основании тарификации работников средней школы № 32 и включает в себя выплаты, предусмотренные действующей системой оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ярославля, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Ярославля:

- должностные оклады (ставки заработной платы);
- выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п. выплаты, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами Ярославской области выплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

11.6. При расчете фонда оплаты труда в обязательном порядке указывается размер выплат стимулирующего характера.

11.7. Конкретный объем средств, предусмотренный на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

11.8. Объем средств на оплату труда работников педагогического персонала средней школы № 32 должен составлять не менее 70 процентов годового объема средств на оплату труда.

11.9. Ежемесячный контроль за фактическим расходом фонда оплаты труда и его экономией ведется бухгалтерией средней школы № 32.

– **Порядок проведения тарификация педагогических работников**

– Тарификация педагогических работников – это определение размера оплаты труда работнику в зависимости от образования, стажа работы, коэффициента напряженности, категории, установленных в соответствии с требованиями к квалификации, и распределяемой на каждый учебный год учебной нагрузки с учетом установленных работнику доплат и надбавок.

– Тарификация педагогических работников проводится ежегодно по состоянию на 1 сентября текущего года или при необходимости внесения изменений в утвержденный тарификационный список.

– Ставка заработной платы педагогическим работникам устанавливается исходя из определенной учебной (педагогической) нагрузки и порядка, определенного разделом 3 настоящего Положения.

– Компенсационные выплаты устанавливаются педагогическим работникам за работу в неблагоприятных условиях труда в соответствии порядком, определенным разделом 4 настоящего Положения.

– Выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой

степени и т.п. выплаты, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами Ярославской области, устанавливаются в соответствии порядком, определенным разделом 5 настоящего Положения.

— Изменения в тарификационные списки могут вноситься при изменении у педагогических работников:

- показателей, влияющих на установление размера должностного оклада, повышений должностного оклада, надбавок и доплат;
- размера компенсационных выплат в соответствии с результатами специальной оценки условий труда;
- при присвоении почетного звания, ученой степени и т.п.;
- при изменении объема учебной (педагогической) нагрузки.

12.7. Изменение размера должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической (руководящей) работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Школе, или со дня предоставления документов о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени – со дня присуждения комиссией ученой степени;

12.8. При наступлении права у работника на изменение размера оплаты труда или должностного оклада в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого размера оплаты труда или должностного оклада производится со дня, следующего за днем окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

12.9. Тарификация педагогических работников и составление тарификационных списков осуществляются тарификационной комиссией средней школы № 32 (далее - Комиссия), назначаемой приказом директора средней школы № 32 перед началом учебного года со сроком полномочий на 1 год.

12.10. Комиссия на основании представленных администрацией средней школы № 32 документов и содержащихся в них сведениях:

- об установленной учебной (педагогической) нагрузке педагогических работников;
 - об образовании, стаже педагогической (руководящей) работы педагогических работников;
 - об установленной работе в неблагоприятных условиях труда;
 - о дополнительных видах работ за дополнительную плату (классное руководство; проверка письменных работ; заведование кабинетами и т.п.);
 - об установленной учебной (педагогической) нагрузке по индивидуальному обучению на дому;
 - о наличии (отсутствии) квалификационной категории у педагогических работников;
 - о наличии (отсутствии) почетных (отраслевых) званий, ученой степени,
- и формирует по каждому педагогическому работнику информацию для внесения в тарификационный список.

12.11. После формирования информации Комиссия оформляет протокол заседания, на основании которого директором средней школы № 32 издает приказ и передается его в бухгалтерскую службу для составления тарификационных списков.

12.12. Бухгалтерия:

- вносит в тарификационный список по соответствующим графам сведения, подлежащие отображению в обязательном порядке:
 - а) фамилия, имя и отчество работника;
 - б) наименование должности, преподаваемого предмета;
 - в) об образовании (наименование учебного заведения и дата его окончания);
 - г) о ставке заработной платы за установленную норму часов;
 - д) об установленных надбавках (указываются в процентах и рублях);
 - е) о ставке заработной платы в месяц с учетом установленной учебной (педагогической) нагрузке в неделю по уровням образования (классам), в том числе нагрузки при обучении на дому;
 - ж) об установленных компенсационных выплатах за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (указываются в процентах и рублях);
 - з) об общей сумме заработной платы в месяц;
 - и) другие сведения в тарификационном списке;
 - проверяет соответствие объема финансового обеспечения средней школы № 32 с фондом оплаты труда в целом по средней школе № 32, сформированного с учетом результатов проведенной тарификации.
- 12.13.** Сформированный тарификационный список подписывается главным бухгалтером и передается на утверждение директору средней школы № 32.
- 12.14.** Директор средней школы № 32 проверяет заполненный и подписанный тарификационный список, и утверждает в установленном порядке.
- Утвержденный тарификационный список возвращается в бухгалтерию средней школы № 32.
- 12.15.** Администрация средней школы № 32 обязана ознакомить работников с результатами проведения тарификации, заключив дополнительное соглашение с каждым работником, у которого были произведены существенные изменения условий трудового договора, в том числе в части изменения условий и размера оплаты труда.

13. Другие вопросы оплаты труда

13.1. Оплата труда работников средней школы № 32 производится исходя из продолжительности рабочего времени работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и учебной нагрузки, установленных приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12. 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»), установленных правилами внутреннего трудового распорядка средней школы № 32 и коллективным договором в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ.

13.2. При увольнении работнику выплачивается **компенсация за неиспользованные дни** ежегодного оплачиваемого отпуска. При расчете компенсации принимаются цифры с точность до сотых, округление до целых не применяется.

13.3. Оплата труда при суммированном учете рабочего времени применяется для оплаты работы сторожей.

13.3.1. В средней школе № 32 введен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год.

13.3.2. При суммированном учете рабочего времени применяется повременная система оплаты труда – часовые тарифные ставки. Часовая тарифная ставка рассчитывается исходя из нормы рабочего времени на год.

Норма рабочего времени на год определяется по производственному календарю на текущий год (40 часовая рабочая неделя).

Нормативное количество рабочих часов в месяце определяется путем деления норма часов рабочего времени за год на количество месяцев (12).

Часовая тарифная ставка определяется путем деления должностного оклада на нормативное количество рабочих часов в месяце.

Заработная плата рассчитывается путем умножения часовой тарифной ставки на фактическое количество рабочих часов в месяце.

13.3.3. Работа, выполненная сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (год), оплачивается как **сверхурочная работа** в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса РФ. За первые два часа сверхурочная работа оплачивается в полуторном размере, за последующие часы сверхурочная работа оплачивается в двойном размере.

Размер превышения отработанных часов за учетный период (год) рассчитывается по итогам расчетного периода (год) путем вычитания из фактического количества рабочих часов в учетном периоде нормы рабочего времени на год по производственному календарю.

Часы отсутствия работника с суммированным учетом рабочего времени на рабочем месте в учетном периоде в случаях, предусмотренных законодательством (отпуск, временная нетрудоспособность и т.д.), не отрабатываются.

Норма рабочего времени в этих случаях уменьшается на количество часов, пропущенных работником по графику его работы.

При этом сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 120 часов в год (статья 99 Трудового кодекса РФ).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться в предоставлении дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (Статья 52 Трудового кодекса РФ).

13.3.4. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации.

13.3.5. При направлении работника на курсы повышения квалификации, на переподготовку, на семинары, связанные с выполнением должностных обязанностей ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

13.3.6. При направлении работника из числа педагогического или учебно-вспомогательного персонала для сопровождения обучающихся для участия в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и других мероприятиях за работником сохраняется полная заработная плата.

13.3.7. При предоставлении педагогическому работнику длительного отпуска, продолжительностью до 1 года, в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, оплата из бюджетных или внебюджетных средств не предусматривается.

13.3.8. Начисление пособия по листу временной нетрудоспособности производится в течение 10 дней после того, как работник представляет лист временной нетрудоспособности, деньги выплачиваются в ближайший день заработной платы после даты начисления.

Начисление пособия по листу временной нетрудоспособности производится следующим образом:

- сотрудник передает работодателю больничный лист вместе с заявлением на выплату (по форме из приложения № 1 к приказу ФСС от 24.11.2017 № 578), в котором указываются реквизиты для перечисления средств;
- в течение 5 календарных дней Работодатель обязан передать заявление и все документы, необходимые для начисления, в территориальное отделение Фонда соцстраха;

- в течение 10 дней (календарных) ФСС принимает решение о назначении пособия либо об отказе, а в случае обнаружения ошибок в больничном листе в 5-тидневный срок направляет извещение Работодателю о необходимости внести исправления. После получения исправлений на решение о выплате отводится 3 дня.

Оплата по листу временной нетрудоспособности производится Работодателем за первые 3 дня болезни в течение 10 дней с момента подачи документов и выплачивает ее в ближайший день зарплаты; перечисление средств от ФСС осуществляется в течение 10 дней со дня получения отделением Фонда всех необходимых документов от работодателя (п. 2 ст. 15 закона № 255-ФЗ).

— Особенности использования Фонда оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности

— Формирование фонда оплаты труда, начисления на фонд оплаты труда, определения должностных окладов, надбавок и доплат работникам, занятым непосредственным предоставлением платных дополнительных образовательных услуг и их обслуживанием производится в соответствии с утвержденными локальными нормативными актами согласно проведенной калькуляции.

14.2. Оплата проведенных часов педагогическим работникам производится по истечению календарного месяца в соответствии с табелем учета рабочего времени.

14.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг в рамках уставной деятельности, средняя школа № 32 вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием за счет средств бюджета, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При этом, при необходимости, утверждается временное штатное расписание. В приказе прописывается период действия штатного расписания.

14.4. При приеме на работу с работником заключается трудовой договор по должности в соответствии с утвержденным штатным расписанием, и на него распространяются права и обязанности в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

14.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца на основании табеля учета использования рабочего времени. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается

14.6. Заключение гражданско-правовых договоров для выполнения определенной трудовой функции и конкретного вида работы или задания производится по результатам конкурсных процедур на выполнение определенного технического задания и не требует наличия штатного расписания.

14.7. В гражданско-правовом договоре указывается не занимаемая должность, а только объем работы (задания), оплаты труда, срок выполнения работ (оказания услуг), дата начала и дата окончания выполнения работ (оказания услуг). Расчеты с работником производится единовременно по факту выполнения работ (оказания услуг) либо с оплатой авансовых платежей при поэтапной сдаче выполнения работ (оказания услуг) согласно условиям заключенного договора.

15. Совместительство

15.1. Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его работы, так и у других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

15.2. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4-х (четырех) часов в день (для педагогических работников – с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»). В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный день.

15.3. Норма рабочего времени в течение месяца для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленного для соответствующей категории работников.

15.4. Оплата труда работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

15.5. На работающих по совместительству распространяются положения и правила, предусмотренные Положениями «О порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат)», «О премировании (установлении поощрительных выплат, вознаграждений)» и «О выплатах социального характера».

15.6. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

15.7. Работа по совместительству в обязательном порядке отражается в таблице учета использованного рабочего времени и расчета заработной платы отдельной строкой.

16. Заключительные положения

16.1. Средняя школа № 32 имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

16.2. Настоящее Положение является приложением к Коллективному договору муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой».

16.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации средней школы № 32 на общем собрании работников средней школы № 32.

Приложение 1 к Положению
об оплате труда работников

Порядок

определения стажа педагогической, руководящей работы, а также стажа работы по специальности для
медицинских работников муниципальных учреждений

1. . Основным документом для определения стажа педагогической, руководящей работы и стажа работы по специальности для медицинских работников муниципальных учреждений являются:

а) трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности;
б) при отсутствии трудовой книжки, а также в случаях, когда стаж работы не подтвержден записями в трудовой книжке, - надлежаще оформленные справки за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленные печатью, выданные на основании документов, подтверждающих стаж педагогической, руководящей работы и стаж работы по специальности для медицинских работников (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической, руководящей работы, о стаже работы по специальности для медицинских работников указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, и за период этой работы, органы, в подчинении

которых находятся организации, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

в) военный билет либо справки военных комиссариатов в подтверждение стажа военной службы;

г) решение суда.

2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно [Перечню](#) учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования согласно [Порядку](#) зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации.

2.1. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых; с 1 сентября 2013 года организации, осуществляющие обучение	I Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
II	II

Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	III 1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	IV Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	V Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	VI Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения, методиста оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

2.2. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы
в отдельных учреждениях (организациях), а также времени
обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального
образования и службы в Вооруженных силах СССР
и Российской Федерации

2.2.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

а) время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации)- один день военной службы за два дня работы;

б) время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2.2.2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а) время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных [подпунктом "а" подпункта 2.2.1](#);

б) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

в) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

2.2.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных [подпунктами 2.2.1 и 2.2.2](#), засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), педагогам-организаторам;
- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- мастерам производственного обучения;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам, психологам;
- методистам;
- социальным педагогам, учителям-логопедам, учителям-дефектологам;
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

2.2.4. Воспитателям (старшим воспитателям), работающим в группах для детей раннего возраста (до 3-х лет)

и дошкольного возраста (от 3-х до 7-ми лет), в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка.

2.2.5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю муниципального учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

2.2.6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования по основным образовательным программам среднего профессионального или высшего образования.

2.2.7. Время педагогической работы, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж работника, если ее объем в одной или нескольких организациях, осуществляющих образовательную деятельность, составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

2.2.8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

3. В стаж руководящей работы засчитывается:

3.1. Работа на руководящих должностях в образовательных и других учреждениях, организациях.

3.2. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы.

3.3. Периоды замещения должностей, в том числе выборных, на постоянной основе в органах государственной власти и управления, а также в организациях и учреждениях, осуществляющих в соответствии с законодательством Союза ССР и союзных республик отдельные функции государственного управления, по 31 декабря 1991 года, в том числе:

- в ЦК КПСС и ЦК КП союзных республик, крайкомах, обкомах, окружках, райкомах, горкомах, и их аппаратах, на должностях в парткомах органов государственной власти и управления до 14 марта 1990 года, не включая периоды работы на должностях в парткомах на предприятиях, в организациях и учреждениях;

- в центральных профсоюзных органах Союза ССР, профсоюзных органах союзных республик, краев, областей, районов, районов в городах и их аппаратах, на должностях в профкомах органов государственной власти и управления, не включая периоды работы в профкомах на предприятиях, в организациях и учреждениях;

- в министерствах и ведомствах СССР (в том числе за периоды после 31 декабря 1991 года до увольнения работника, но не позднее завершения мероприятий, связанных с ликвидацией этих министерств и ведомств).

3.4. Время работы профсоюзных работников, освобожденных от замещения должностей в государственных органах вследствие избрания (делегирования) в профсоюзные органы, включая время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в орган первичной профсоюзной организации, созданной в государственном органе, в соответствии с федеральным законом.

3.5. Периоды замещения государственных должностей РФ, государственных должностей субъектов РФ, периоды государственной службы, периоды замещения выборных муниципальных должностей и муниципальных должностей муниципальной службы.

3.6. Периоды замещения гражданами РФ должностей в межгосударственных (межправительственных) органах, созданных государствами – участниками Содружества Независимых Государств с участием Российской Федерации.

3.7. Периоды замещения выборных должностей, должностей на постоянной основе с 1 января 1992 года до введения в действие перечней (реестров) государственных должностей государственной службы или муниципальных должностей муниципальной службы.

3.8. Право решать конкретные вопросы о периодах работы, службы, учитываемых для определения стажа руководящей работы, предоставляется работодателю по согласованию с профсоюзным органом.

4. В стаж работы по специальности для медицинских работников засчитывается:

4.1. Время работы (службы) на должностях медицинских работников.

4.2. Время работы в медицинских организациях на руководящих должностях, деятельность которых связана с медицинской.

4.3. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы.

4.4. Право решать конкретные вопросы о периодах работы, учитываемых для определения стажа работы по специальности для медицинских работников, предоставляется руководителю муниципального учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

С учетом мнения
выборного органа первичной
профсоюзной организации
Протокол № 3
от «17» июня 2021 г.
Председатель ППО
_____ В.А. Воронина

Принято на общем
собрании
работников средней
школы № 32
«17» июня 2021 г.

Утверждено
Приказом директора
средней школы № 32
«17» июня 2021 г.
№ 01-07/55-1
Директор
_____ О.В. Копейна

Приложение № 8
к коллективному договору
муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой»

**Положение о стимулирующих выплатах
(надбавках и (или) доплатах работникам)**
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой»
(средняя школа № 32)

Положение о стимулирующих выплатах (надбавках и (или) доплатах работникам)

1. Общие положения

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ярославля, за исключением работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта» с изменениями и дополнениями, Уставом муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой» и коллективным договором муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой» устанавливаются стимулирующие выплаты (надбавки и (или) доплаты).

1.2. Положение о стимулирующих выплатах (надбавках и (или) доплатах) работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой» (далее – Положение, средняя школа № 32 соответственно) разработано в целях повышения мотивации сотрудников к качественному труду и развития их творческой активности и инициативы.

1.3. Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда средней школы № 32 в порядке, установленном настоящим Положением.

1.4. Положение обеспечивает государственно-общественный характер управления средней школой № 32.

2. Источники выплат

2.1. Средства на выплаты стимулирующего характера планируются при расчете фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований областного бюджета.

2.2. Конкретный объем средств, предусмотренный средней школе № 32 на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг.

2.3. Помимо указанного фонда на выплаты стимулирующего характера из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда средней школы № 32 в целом.

3. Условия назначения выплат

3.1. Стимулирующие выплаты (надбавки и (или) доплаты) по результатам труда устанавливаются при тарификации работников в процентном соотношении к должностному окладу или в абсолютной величине.

3.2. Суммы стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат), устанавливаемых при тарификации работников, учитываются при исчислении среднего заработка в порядке, предусмотренном Правительством РФ.

3.3. Размер стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

3.4. Стимулирующие выплаты (надбавки и (или) доплаты) могут устанавливаться на год, полугодие.

3.5. Размер стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) может быть снижен за ненадлежащее исполнение работником требований действующего законодательства в отношении прав несовершеннолетних, должностных обязанностей, непредоставление в срок и искажение отчетности и информации, несоблюдение правил охраны труда,

пожарной безопасности, некачественного и несвоевременного выполнения порученного задания (работы), невыполнения нормированного задания, наличие установленных по результатам рассмотрения жалоб и обращений граждан нарушений в деятельности работника.

4. Перечень оснований установления и размер стимулирующих выплат для работников

№п/п	Основания	Размер выплаты
	1. Педагогические работники	
1	Стабильная или положительная динамика в овладении обучающимися предметными и метапредметными компетенциями, выявленными в ходе государственной итоговой аттестации, единого государственного экзамена	до 30%
	1.1. Выплата назначается при отсутствии неудовлетворительных результатов. 1.2. Размер выплаты (надбавки и (или) доплаты) устанавливается в зависимости от соотношения количества обучающихся, сдающих экзамен, с общим числом обучающихся из расчета до 30 % обучающихся-10% до 60 % обучающихся-20% свыше 60% обучающихся- 30%,	
2.	Успешное выполнение обучающимися Всероссийской проверочной работы по учебному предмету	2% (за каждый учебный предмет или класс)
	Размер выплаты (надбавки и (или) доплаты) устанавливается учителю из расчёта от должностного оклада при условии 100% справляемости обучающихся с Всероссийской проверочной работы	
3	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, участие в исследовательской деятельности, использование в своей деятельности передового педагогического опыта	до 30%
	Стимулирующая выплата (надбавка и (или) доплата) устанавливается из расчёта от должностного оклада на 1 и 2 полугодие учебного года по итогам деятельности в предыдущем учебном году, полугодии	
4	Качественное выполнение работы по профориентации обучающихся	до 50%
5	Качественное выполнение работы с обучающимися, членами РДШ	до 50%
6	Организация волонтерской деятельности	до 50%
7	Качественное выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета	до 10%
8	За результативность руководства методическим объединением (в т.ч. объёма проведённой исследовательской, организационно-педагогической, методической работы) по итогам работы в предыдущем учебном году, полугодии	до 10%
	Выплата устанавливается наличии документального подтверждения	

9	За организацию работы с классами (группами) кадетской направленности	до 80%
10	За организацию работы по финансовой грамотности обучающихся	до 30%
11	За руководство службой медиации	до 50%
	1.1.Классный руководитель	
1	Доля детей, получающих услугу доп. образования по сертификату	до 5%
	<i>Стимулирующая выплата (надбавка и (или) доплата) устанавливается из расчёта от должностного оклада на 1 и 2 полугодие учебного года по итогам деятельности в предыдущем учебном году, полугодии при наличии 75% обучающихся, охваченных услугой</i>	
	1.2.Воспитатель ГПД	
1	За интенсивность и напряженность труда	до 50%
	1.3.Педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор	
1	За интенсивность и напряженность	до 100%
2	Отсутствие или положительная динамика количества обучающихся, состоящих на учете в КДН и ЗП, ОДН	до 10%
3	Положительная динамика количества консультаций, проведенных для обучающихся и их родителей (законных представителей)	до 10%
	2. Заместители директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, методической работе, по обеспечению безопасности	
1	Отсутствие среди обучавшихся в 9-х классах лиц, не получивших аттестат об основном общем образовании	до 5%
2	Отсутствие среди обучавшихся в 11-х классах лиц, не получивших аттестат о среднем общем образовании	до 5%
3	Руководство (по направлению работы): региональной инновационной площадкой(проектом) муниципальной инновационной площадкой муниципальной стажировочной площадкой муниципального ресурсного центра, но не более 30% по пункту в целом;	до 20% до 10% до 10% до 20%
	<i>Выплата устанавливается при наличии соответствующего приказа по образовательному учреждению. Выплата устанавливается от должностного оклада на учебный год</i>	
4	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность заместителя директора, педагогов, образовательного учреждения	до 5%
	<i>Выплата устанавливается, исходя из курируемых вопросов и учебных предметов. Принимаются во внимание жалобы, поступившие директору и в вышестоящие организации; по данным истекшего учебного года.</i>	
5	Высокий уровень квалификации педагогического коллектива на момент тарификации	до 5%
	<i>Выплата устанавливается при наличии педагогов с первой и высшей квалификационной категорией от 65% и выше от общего числа педагогов.</i>	
6	Доля детей в возрасте от 6,5 до 18 лет, получающих услугу дополнительного образования с использованием сертификата, составляет 80% и более от общей численности обучающихся	до 10%
	<i>Выплата устанавливается при наличии 80% детей в возрасте от 5 до 18 лет, получающих услугу дополнительного образования с</i>	

	<i>использованием сертификата,</i>	
7	Наличие сетевого взаимодействия учреждения при реализации образовательных программ (при наличии договора) (кроме учреждений, являющихся муниципальными инновационными площадками)	до 10%
8	Отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания, допущенных по вине средней школы № 32	до 10%
9	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися по вине средней школы № 32	до 10%
	<i>Выплата не производится при наличии несчастных случаев с работниками и обучающимися, произошедшими по вине работников образовательного учреждения, и подтверждённых документально.</i>	
10	Работа лагеря с дневной формой пребывания в каникулярный период (более 1 смены)	до 5%
	<i>Выплата устанавливается при организации лагеря в каникулярный период</i>	
11	Организация индивидуального обучения на дому (по медицинским показаниям) (данные указываются на начало учебного года)	2% за обучающихся
12	Наличие музея в средней школе № 32	до 5%
13	Наличие в средней школе № 32 классов для детей с ограниченными возможностями здоровья;	до 10 % при наличии 2-х и более классов
	<i>Выплата устанавливается по данным указываются на начало учебного года</i>	
14	Наличие специальных медицинских групп (данные указываются на начало учебного года)	до 10%
	<i>Выплата устанавливается по данным указываются на начало учебного года</i>	
15	Наличие в общеобразовательных классах детей с ОВЗ	до 10%
	<i>Выплата устанавливается по данным указываются на начало учебного года</i>	
16	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении средней школой № 32	до 10%
17	Доля молодых специалистов составляет 10% и более	до 5%
18	Организация горячего питания от 70% на основании АСУ	до 10%
19	Организация платных образовательных услуг	до 15%
	<i>Выплаты устанавливаются в соответствии с выполняемыми заместителями директора по учебно-воспитательной работе должностными обязанностями.</i>	
	<i>Выплаты устанавливаются от должностного оклада при отсутствии замечаний по качеству работы (зафиксированных документально) и дисциплинарных взысканий.</i>	
	4. Заведующий библиотекой, библиотекарь	
1	За интенсивность и напряженность труда	до 100%
2	За работу по формированию фонда учебников (организация взаимодействия с другими ОО)	до 50%
	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заведующий хозяйством	
1	За интенсивность и напряжённость труда	до 100%
2	За отсутствие неисполненных предписаний по вине средней школы № 32	до 50%

3	За осуществление закупок для нужд учреждения через электронный магазин	до 25%
4	За качественное взаимодействие с обслуживающими организациями	до 25%
	Секретарь-делопроизводитель	
1	За интенсивность напряжённость труда	до 100%
2	За работу с электронной почтой	до 20%
3	За работу с программой «Ассистент ЕГИССО»	до 50%
4	За заведование школьным архивом	до 100%
5	За работу по кадровому делопроизводству	до 100%
	Уборщик служебных помещений, гардеробщик, рабочий по обслуживанию здания, дворник, сторож, элетромонтер, слесарь-сантехник, лаборант	
1	За интенсивность и напряженность труда	до 200%

5. Порядок назначения стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).

5.1. Для назначения стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) создается Комиссия по распределению фонда оплаты труда работников средней школы № 32 (далее – Комиссия).

5.2. Стимулирующие выплаты(надбавки и (или) доплаты) работникам производятся в соответствии с показателями, разработанными в средней школе № 32, на основании решения Комиссии, утвержденного приказом директора.

5.3. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного бюджета директор средней школы № 32 имеет право приостановить выплаты стимулирующего характера либо пересмотреть их размеры на основании решения Комиссии.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение является приложением к Коллективному договору муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой».

6.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации средней школы № 32 на общем собрании работников средней школы № 32.

С учетом мнения
выборного органа первичной
профсоюзной организации
Протокол № 3
от «17» июня 2021 г.
Председатель ППО
_____ В.А. Воронина

Принято на общем
собрании
работников средней
школы № 32
«17» июня 2021 г.

Утверждено
Приказом директора
средней школы № 32
«17» июня 2021 г.
№ 01-07/55-1
Директор
_____ О.В. Копейна

Приложение № 9
к коллективному договору
муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой»

Положение о выплатах социального характера работникам
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой»
(средняя школа № 32)

Положение о выплатах социального характера работникам

1. Общие положения

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ярославля, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Ярославля», Уставом и коллективным договором муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой» (далее - средняя школа № 32) устанавливаются выплаты социального характера.

2. Источники выплаты

2.1. Выплаты социального характера производятся за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований областного бюджета.

2.2. Конкретный объем средств, предусмотренный средней школе № 32 на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

2.3. Помимо указанного фонда на выплаты социального характера из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда средней школы № 32 в целом.

3. Условия и виды выплат и порядок их назначения

3.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам средней школы № 32 могут производиться единовременные выплаты, направленные на их социальную поддержку:

- выплаты к юбилейным датам 50, 55 и далее через каждые 5 лет работника;
- выплаты в связи с выходом на пенсию, отработавшим в средней школе № 32 не менее 10 лет;
- выплаты работникам, отработавшим в средней школе № 32 непрерывно в течение 10, 15, 25 и далее через каждые 5 лет;
- 6.** выплаты единовременной материальной помощи в случаях смерти близкого родственника (жены, мужа, детей, родителей, родных братьев и сестер), рождения ребенка, вступления в брак впервые, нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем, санаторно-курортным лечением, заболеванием, операцией или несчастным случаем, подтвержденных соответствующими документами, тяжелым материальным положением;

3.2. Выплаты социального характера максимальными размерами не ограничиваются.

3.3. Решение о выплатах социального характера работнику средней школы № 32 принимается комиссией по распределению фонда оплаты труда на основании личного заявления работника, прилагаемых к нему оправдательных документов, и оформляется приказом директора средней школы № 32.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение является приложением к Коллективному договору муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой».

4.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации средней школы № 32 на общем собрании работников средней школы № 32.

С учетом мнения
выборного органа первичной
профсоюзной организации
Протокол № 3
от «17» июня 2021 г.
Председатель ППО
_____ В.А. Воронина

Принято на общем
собрании
работников средней
школы № 32
«17» июня 2021 г.

Утверждено
Приказом директора
средней школы № 32
«17» июня 2021 г.
№ 01-07/55-1
Директор
_____ О.В. Копейна

Приложение №10
к коллективному договору
муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой»

**Положение о премировании (установлении поощрительных
выплат, вознаграждений) работникам
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой»
(средняя школа № 32)**

1. Общие положения

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ярославля, за исключением работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта», Уставом и коллективным договором муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой» (далее - средняя школа № 32) устанавливаются премии (поощрительные выплаты, вознаграждения) единовременного характера.

2. Источники выплаты премий (поощрительных выплат, вознаграждений) работника

2.1. Средства на выплаты премий (поощрительных выплат, вознаграждений) единовременного характера формируются за счет бюджетных ассигнований областного бюджета.

2.2. На выплату премий (поощрительных выплат, вознаграждений) из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда средней школы № 32 в целом.

3. Условия назначения и виды премий (поощрительных выплат, вознаграждений) работникам

3.1 В пределах утвержденного фонда оплаты труда выплата премий (поощрительных выплат, вознаграждений) (далее-премирование) отличившимся работникам средней школы № 32 может осуществляться:

- за успешное выполнение важных (срочных) и ответственных поручений;
- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;
- за проведение разовых мероприятий в масштабе средней школы № 32 и (или) на более высоком уровне;
- по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год)

3.2. К важным (срочным) и ответственным поручениям относятся поручения, требующие административных, организационных и других решений в разовом порядке при реализации задач и функций, возложенных на среднюю школу № 32.

3.3. Премирование за определенный период производится в соответствии с утвержденными приказом директора средней школы № 32 показателями эффективности деятельности каждого работника.

3.4. При определении конкретного размера премирования работника учитываются качество, объем и значимость проведенной работы, результаты работы.

3.5. Размер премирования устанавливается в процентном отношении к должностному окладу работника или в абсолютном размере.

3.6. Суммы премирования учитываются при исчислении среднего заработка в порядке, предусмотренном Правительством РФ.

1. Единовременное премирование производится:

- за безупречную продолжительную трудовую деятельность работникам, отработавшим в средней школе № 32 непрерывно 10,15, 20, 25 далее через каждые 5 лет;
- к юбилейным датам работника (начиная с 50 лет, через каждые 5 лет).
- к юбилейным датам средней школы № 32;
- к праздничным дням (Новый год, 23 февраля – мужчинам, 8 марта — женщинам);
- к профессиональным праздникам

3.8. Единовременное премирование производится при наличии финансовых средств. Размер выплат, указанных в пункте 3.7 определяется ежегодно на заседании комиссии по распределению фонда оплаты труда.

4.Перечень оснований для премирования работников

2.1.

Наименование должности	Перечень оснований для премирования работников	Размер
Заместитель директора по учебной, воспитательной работе, по обеспечению безопасности	Обобщение, представление и тиражирование результатов инновационной деятельности	до 50%
	Разработка и внедрение эффективной системы управления	до 50%
	Высокие учебные результаты (ЕГЭ, олимпиады, конкурсы и т.п.)	до 50%
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации	до 50%
	Подготовка и проведение разовых мероприятий в масштабе средней школы № 32 и (или) на более высоком уровне	до 50%
	Представление опыта на различных уровнях (выступление на семинарах, конференциях,	до 100%

	печатные издания) Указать дату и тему выступления	
	Организация издательской и оформительской деятельности по итогам обобщения передового педагогического опыта школы	до 50%
	Выполнение важных (срочных) заданий в установленный срок	до 100%
	Подготовка участников и призеров конкурсов профессионального мастерства	до 100%
	Развитие социального партнерства	до 30%
	Создание проектов, программ организации досуговой деятельности обучающихся, в том числе в лагере с дневной формой пребывания	до 30%
	Участие и (или) сопровождение участия в грантах	до 100%
Педагогические работники	Презентация собственного опыта, публикация материалов, отражающих учебно-методическую, воспитательную работу, распространение педагогического опыта в рамках семинаров: муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	до 30% до 50% до 100%
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	до 10000 руб.
	Качественная подготовка обучающихся 9,11 классов к ОГЭ, ЕГЭ (средний балл по школе выше среднего по городу) (рассчитывается пропорционально количеству обучающихся проходивших ГИА по учебному предмету при условии отсутствия неудовлетворительных результатов)	до 100%
	Качественная организация и проведение ЕГЭ и ОГЭ (руководитель ППЭ, помощник руководителя ППЭ, технический специалист ППЭ, уполномоченный ГЭК)	до 100%
	Проведение открытых уроков: школьный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	до 10% до 30% до 50% до 100%
	Качественное выполнение функции по организации сдачи норм ГТО обучающихся	до 30%
	Активное участие в подготовке школы к новому учебному году	до 20%
	Качественное содержание и озеленение	до 50%

пришкольного участка	
Подготовка призеров соревнований школьных спортивных клубов	до 20 %
Подготовка призеров всероссийской олимпиады школьников: школьный уровень муниципальный уровень региональный уровень всероссийский уровень	до 5% до 30% до 50% до 100%
Организация и проведение всероссийской дистанционной олимпиады ФГОСтест	до 20%
Подготовка призеров дистанционных олимпиад школьников	до 5%
Организация работы с будущими первоклассниками (проведение и посещение родительских собраний в дошкольных учреждениях, организация и проведение Дня открытых дверей и т.д.)	до 30%
Подготовку и проведение районного семинара по теме «Преемственность детский сад-школа»	до 20%
Организация и проведение внеклассных мероприятий по предметам на высоком уровне	до 30%
Проведение социально-психологического тестирования, направленного на раннее выявление немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ среди обучающихся	до 50%
Активная работа по размещению информации о школе в социальных сетях	до 30%
Подготовка и размещение данных на сайте ФИС ФРДО	до 30%
Подготовка, проведение и проверка большого этнографического, географического, генеалогического диктанта и т.д.	до 30%
Качественное выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок	до 100%
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей и не включенных в тарификацию	до 100%
Качественная организация работы волонтерского движения	до 50%
Качественная работа со студентами высших и средних профессиональных учебных заведений, проходивших педагогическую практику на базе школы	до 20%

	Подготовка обучающихся призеров и победителей смотров и конкурсов (за исключением дистанционных): муниципальный уровень региональный уровень Федеральный уровень (расчет ведется индивидуально - при индивидуальном первенстве и командно-при командном первенстве)	до 3000 руб. до 5000 руб. до 10000 руб.
	Техническое сопровождение ВПР	до 10000 руб.
	Техническая подготовка ППЭ	до 10000 руб.
	Участие и (или) сопровождение участия в грантах	до 100%
Классные руководители	Проведение открытых мероприятий школьного уровня муниципального уровня Регионального уровня Федерального уровня	до 3000 руб. до 5000 руб. до 10000 руб. до 15000 руб.
	Участие и (или) сопровождение участия в грантах	до 100%
	Организация питания обучающихся 5-11 классов: более 70% более 80%	500 руб. 1000 руб.
	Качественное выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок	до 100%
Заместитель директора школы по АХР, заведующий хозяйством	Качественная организация выполнения работ по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	до 100%
	Выполнение ответственных поручений администрации (подготовка школы к открытым школьным, районным, городским мероприятиям и ППЭ)	до 100%
	Выполнение ответственных поручений (по приказам департамента образования, администрации города и района) и т.п.	до 100%
	Организация и проведение субботников	до 50%
	Качественная организация выполнения работ по содержанию территории школы	до 50%
	Качественная подготовка школы к новому учебному году	до 100%
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей и не включенных в тарификацию	до 100%
Секретарь-	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей и не включенных в	до 100%

делопроизводитель, системный администратор	тарификацию	
	Увеличение объема работ, связанных с внедрением новых отчетов, электронных баз, сайтов и т.д.	до 100%
	Выполнение важных (срочных) заданий в установленный срок	до 100%
	Выполнение ответственных поручений администрации (подготовка школы к открытым школьным, районным, городским мероприятиям)	до 100%
Уборщик служебных помещений, гардеробщик, рабочий по обслуживанию здания, дворник, сторож, элетромонтер, слесарь-сантехник, лаборант, вахтер	Качественное проведение генеральных уборок в школе	до 100%
	Высокое качество подготовки школы к учебному году	до 100%
	Выполнение ответственных поручений администрации (подготовка школы к открытым школьным, районным, городским мероприятиям)	до 100%
	Выполнение срочных важных дел по созданию безопасных условий для обучающихся	до 100%
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей и не включенных в тарификацию	до 100%
Все работники школы	Социальная активность	до 100%

5. Порядок премирования работников

5.1. Решение о премировании оформляется приказом директора средней школы № 32 на основании решения комиссии по распределению фонда оплаты труда.

5.2. Работнику, имеющему дисциплинарные взыскания, премирование не выплачивается на период действия взыскания.

5.3. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного бюджета, по не зависящим от средней школы № 32 причинам, директор школы имеет право приостановить выплату премий либо пересмотреть их размеры на основании решения комиссии по распределению фонда оплаты труда.

5.4. Премирование директора средней школы № 32 производится на основании приказа департамента образования мэрии города Ярославля в соответствии с разработанными критериями оценки его деятельности. В указанных случаях прилагаются соответствующие документы (акты, объяснительные записки и т.п.).

6. Порядок оценки эффективности деятельности работников для премирования по итогам оценки эффективности деятельности

6.1. Премирование по итогам оценки эффективности деятельности сотрудников производится за определенный период (квартал, полугодие, год).

6.2. Основанием для премирования по итогам оценки эффективности деятельности работников за определенный период (квартал, полугодие, год) является оценка эффективности деятельности работников, которая проводится комиссией по распределению фонда оплаты труда (далее – комиссия) на основании самооценки работников.

6.3. Оценка эффективности деятельности работников средней школы № 32 (далее – оценка эффективности) проводится по показателям и критериям эффективности (Карта оценки эффективности деятельности), которые являются неотъемлемой частью настоящего Положения.

6.4. Конкретные сроки проведения оценки эффективности устанавливаются приказом по средней школе № 32.

6.5. Оценка эффективности проводится в три этапа.

Первый этап – самооценка эффективности деятельности, которая осуществляется работником самостоятельно путём подсчёта количества баллов по каждому критерию и показателю, указанным в Карте оценки эффективности деятельности, с подсчётом суммарного количества баллов. Карта оценки эффективности деятельности передается в комиссию вместе с подтверждающими материалами.

Второй этап – оценка эффективности деятельности работника. Проводится ответственным лицом (директором, заместителем директора, главным бухгалтером) путём анализа результатов проведённой самооценки. В ходе второго этапа оценки эффективности анализируются подтверждающие материалы (портфолио, данные системы АСИОУ, протоколы заседаний методического объединения и т.п.).

На третьем этапе комиссия рассчитывает коэффициент эффективности (отношение итогового количества баллов к максимально возможному по данной должности; расчёт показателя производится до сотых значений) каждого работника и сравнивает его с пороговыми значениями:

- уровень эффективности деятельности достаточный – коэффициент эффективности до 0,40;
- уровень эффективности деятельности средний – коэффициент эффективности от 0,41 до 0,70;
- уровень эффективности деятельности высокий – коэффициент эффективности 0,71 и выше.

6.6. Размер премирования по итогам оценки эффективности деятельности устанавливается комиссией.

Деятельность комиссии проходит в несколько этапов:

- 1) определяет максимальное значение выплаты по каждому уровню эффективности и каждой должности;

- 2) определяют коэффициент трудового участия каждого работника в отчётном году.

Коэффициент трудового участия определяется как отношение количества отработанных календарных дней к количеству дней за календарный год. В число отработанных дней не включаются:

- отпуска без сохранения заработной платы;
- дни дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации;
- дни нетрудоспособности;
- дни прогулов;

- 3) определяет сумму выплаты через произведение полученного коэффициента трудового участия и максимального значения выплаты по каждому уровню эффективности по должности;

- 4) устанавливает размер премирования с учетом объёма педагогической нагрузки (ставки заработной платы).

5) Комиссия составляет сводную таблицу. Сводная таблица передаётся директору.

6) Итоговое решение комиссии оформляется протоколом.

6.7. Результаты оценки эффективности деятельности служат основанием для принятия директором решения:

- о премировании работника по итогам оценки эффективности деятельности;
- о представлении работника к награждению;
- о направлении работника на внеочередные курсы повышения квалификации;
- о проведении внепланового анализа эффективности деятельности работника.

Принятое решение отражается в приказе по школе.

6.8. При наличии у работника дисциплинарного взыскания на момент оценки эффективности деятельности премирование не осуществляется.

6.9. Все работники несут персональную ответственность за полноту и достоверность информации (в том числе о достоверности числовых значений показателей) при заполнении Карты оценки эффективности деятельности. В случае неполноты или недостоверности представленных данных директор вправе запросить у работника уточнённую информацию,

которая направляется директору в письменной форме не позднее двух рабочих дней.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение является приложением к Коллективному договору муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой».

7.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации средней школы № 32 на общем собрании работников средней школы № 32.

С учетом мнения
выборного органа первичной
профсоюзной организации
Протокол № 3
от «17» июня 2021 г.
Председатель ППО
_____ В.А. Воронина

Принято на общем
собрании
работников средней
школы № 32
«17» июня 2021 г.

Утверждено
Приказом директора
средней школы № 32
«17» июня 2021 г
№ 01-07/55-1
Директор
_____ О.В. Копеина

Приложение № 11
к коллективному договору
муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой»

**Перечень профессий и должностей работников,
имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью,
другими средствами, а также моющими и обезжиривающими
средствами**
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 32 имени В.В. Терешковой»
(средняя школа № 32)

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью, другими средствами, а также моющими и обезжиривающими средствами.

1. Уборщик служебных помещений.
2. Лаборант.
3. Слесарь-сантехник.
4. Дворник.
5. Библиотекарь.
6. Рабочий по обслуживанию здания.
7. Заведующий хозяйством.
8. Учитель (технология, химия, физика)

Итого, приуроченно к выпуску
печатно 124 (сто двадцать четыре) листа

Директор школы:

О.В. Колесни

«14» июля 2021 года

