

Первичная профсоюзная организация
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная
школа № 22 с углубленным изучением
отдельных предметов»



 Крылосова О.И.

 2017 г.

Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 22
с углубленным изучением отдельных
предметов»

Директор  Самарцева М.В.

«19»  2017 г.
М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2017 – 2020 гг.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 22 с углубленным
изучением отдельных предметов»

Утвержден на собрании (конференции) работников,
протокол № 01 от «26» мая 2017г.



Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 22 с углубленным изучением отдельных предметов» (далее – образовательное учреждение), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 22 с углубленным изучением отдельных предметов» в лице директора Самарцевой Марины Владимировны (далее – Работодатель);

Работники образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя первичной профсоюзной организации Крылосовой Ольги Ивановны (далее – первичная профсоюзная организация).

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, о предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 – 2017 г.г., Соглашения между Управлением образования города Каменска – Уральского и городской организацией Профсоюза, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.7. Коллективный договор заключен на 2017- 2020 гг. (на 3 года), вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.8. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.10. Работодатель обязуется:

1.10.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.10.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

1.11. Стороны договорились:

1.11.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

1.11.2. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

Раздел 2. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора.

Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

2.1.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.1.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.1.4. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность

или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

В случае, когда причины, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями

2.1.5. Устанавливать педагогическим работникам норму часов учебной (преподавательской) работы, норму часов педагогической работы, не ниже нормы за ставку заработной платы. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.1.6. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников течение 90 календарных дней в учреждении (п. 4.1.1. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 г.г.),).

В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.1.7. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

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

2.1.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5, части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.1.10. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

2.1.11. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников, по его заявлению времени для поиска работы не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы (за счет средств от приносящей доход деятельности).

2.1.12. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

2.1.13. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также опережающую переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

2.1.14. Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с графиком по установленной форме, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника.

2.1.15. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.1.16. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

2.1.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

2.1.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации (осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, программы ординатуры), при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

2.1.19. Предоставлять за счёт внебюджетных источников гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению работодателя.

2.1.20. Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день. В этот день присутствие на рабочем месте обязательно только в случае проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

2.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, 261 ТК РФ, имеют также лица, которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два и менее года, проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

2.2.3. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

2.2.4. В образовательной организации необходимо организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 3 лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

2.2.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников образовательных организаций в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим трудовым законодательством соглашениями.

2.2.6. Работник – член Профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации остаётся на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращённую продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю; педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ); для работников, являющихся инвалидами 1, 2 группы не более 35 часов в неделю.

3.1.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 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».

3.1.4. При составлении расписаний учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы продолжительностью более 2 часов.

3.1.5. При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

Привлекать педагогических работников к дежурству по образовательному учреждению в дни их работы, не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.1.6. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, а по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке.

3.1.7. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ).

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.1.8. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

3.1.9. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

3.1.10. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

3.1.11. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул.

3.1.12. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее чем за 2 недели до его начала.

3.1.13. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.1.14. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника.

3.1.15. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях по результатам специальной оценки условий труда.

3.1.16. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок и условия предоставления которого определяются Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность длительного отпуска сроком до одного года».

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;

- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2.2. Отдельным категориям работников в соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании их письменных заявлений предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

Предоставлять также отпуск без сохранения заработной платы:

Участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, 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;

рождении и усыновлении ребёнка – до 5 дней;

вступлении в брак работника или его детей – до 5 дней;

в случаях смерти близких родственников – до 5 дней;

при переезде на новое место жительства - до 5 дней;

на юбилей работника - до 5 дней;

матерям, имеющим детей - первоклассников - до 5 дней;

по состоянию здоровья – до 5 дней;

при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности (больничных листов, учебных отпусков, прогулов) – до 5 дней.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

Положение об оплате труда (Приложение № 01), которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее также следующие разделы:

раздел о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ;

раздел о выплатах стимулирующего характера;

раздел об оказании материальной помощи.

Положение о комиссии по стимулированию работников Средней школы № 22 (**Приложение № 02**).

В состав комиссий по премированию (стимулированию), по распределению учебной нагрузки входит представитель выборного профсоюзного органа.

Все Положения являются неотъемлемыми приложениями к коллективному договору.

4.1.2. Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством Свердловской области, с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

4.1.3. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат .

Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, используются в качестве ориентиров для установления в образовательном учреждении конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения. Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы не подлежат включению в положение об оплате труда работников.

4.1.4. Устанавливать повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

4.1.5. Устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда.

4.1.6. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда за счет бюджетных средств, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

4.1.7. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в образовательном учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не менее 20 и не более 40 процентов.

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.1.9. В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника, простоя по вине работника не оплачивается. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

4.1.10. Работодатель выплачивает компенсации работникам, участвующим в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, в размере не менее 2/3 ставки (должностного оклада).

4.1.11. При совмещении профессий (должностей) заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

4.1.12. Работа, выполняемая работником при совмещении профессий (должностей) сверх нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх одной нормы труда обязанностей.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

4.2.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определенную в соответствии со ст. 333 ТК РФ Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 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».

4.2.3. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом учителям и преподавателям объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении. Сохранять по возможности объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

4.2.4. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) только по согласованию с профсоюзным комитетом и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

4.2.5. Завершать установление учебной нагрузки, ознакомление с ее объемом работников под роспись, до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников об уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее чем за 2 месяца в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ.

4.2.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Не уменьшать объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

4.2.7. При возложении на учителей, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися,

отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включать в их учебную нагрузку на общих основаниях.

4.2.8. Выплачивать учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года в соответствии с п. 2.4. приложения № 2 к Приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 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»:

1) заработную плату за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

2) заработную плату в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

3) заработную плату, установленную до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

4.2.9. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

4.2.10. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим учителям (преподавателям) на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.11. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

4.2.12. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

4.2.13. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 10 и 25 числа.

4.2.14. 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.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает

4.2.15. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

4.2.16. После истечения срока действия первой, высшей сохранять педагогическому работнику повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за

соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;

возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;

в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;

в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;

в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

4.2.17. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, устанавливать ему повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно п. 3.5.4. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 г.г.

4.2.18. Устанавливать выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к окладу, ставке заработной платы повышающий коэффициент 0,2, который образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Устанавливать данный повышающий коэффициент при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

4.2.19. Устанавливать педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией образовательного учреждения принято решение о соответствии занимаемой должности, выплату по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы – 0,1.

4.2.20. Устанавливать работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей, доплату к окладу из средств, заложенных на оплату труда в стоимость путёвки в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области и нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

4.2.21. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, в том числе работу в детских оздоровительных лагерях, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

Раздел 5. Охрана труда и здоровья.

5. Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

5.2. Для реализации этих задач согласовать проведение мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда (**Приложение № 03**).

5.3. Создать совместную комиссию по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией на паритетной основе (приказ Минтруда России от 24.06.2014 N 412н "Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда" (зарегистрировано в Минюсте России 28.07.2014 N 33294).

5.4. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,7 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание учреждения и не менее 2 % от фонда оплаты труда в соответствии с Отраслевым соглашением на 2015-2017г.г.

5.5. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом. В состав комиссии по спецоценке в обязательном порядке включать представителей профкома, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда.

5.6. Инструктаж по охране труда проводить под роспись 2 раза в год, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ). Создать комиссию не менее 3 человек по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

5.7. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.

5.8. Обеспечить проведение бесплатных для работников вакцинаций и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.9. Провести специальную оценку условий труда (бывшая аттестация рабочих мест) в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013г. №426-ФЗ. Оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

5.10. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест и специальной оценке условий труда следующие компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей согласно приложению № _____;

- бесплатную выдачу лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов по перечню профессий и должностей согласно приложения № _____;
- доплату к окладу в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей согласно приложения № _____. Размер доплат устанавливается по результатам аттестации рабочих мест и оценке условий труда по согласованию с профсоюзным комитетом.

Устанавливать конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) (ст. 147 ТК РФ), дополнительный отпуск - не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ), продолжительность рабочего времени - не более 36 часов рабочего времени (ст. 92 ТК РФ), по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.11. По результатам специальной оценке условий труда (аттестации рабочих мест) разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

5.12. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», смывающих и обезвреживающих средств при выдаче смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами", обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя.

5.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (с изменениями и дополнениями).

5.14. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

5.15. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

5.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка за счет фонда заработной платы.

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

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

5.19. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, а также проведением административно-общественного контроля.

5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников учреждения.

5.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

5.2.3. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. 2 раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

5.2.4. Участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда.

5.2.5. Регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда.

5.2.6. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

5.2.7. Помогать администрации в подготовке учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке образовательного учреждения.

5.2.8. Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении дополнительных путёвок в санаторий – профилакторий «Юбилейный».

5.3. Работники обязуются:

5.3.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

5.3.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

5.3.3. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

5.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

5.3.5. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Раздел 6. Социальные гарантии.

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о выделении путёвок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

6.1.2. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах по охране труда они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

6.1.3. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты аттестации рабочих мест или карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять работникам при выделении им путёвки в санаторий-профилакторий, дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.3.1. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения – членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

6.3.2. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

6.3.3. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

6.3.4. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

6.3.5. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.7. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

6.3.8. Предоставлять частичную компенсацию стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам Профсоюза.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.1.2. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

7.1.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

7.1.4. На основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также не являющихся членами Профсоюза, но письменно заявивших о перечислении 1 % заработной платы на счёт Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и указанные средства и перечислять их на расчетный счет профсоюзной организации (районной (городской) организации Профсоюза).

7.1.5. Предоставить право представителю профкома участвовать на совещаниях администрации, а также обеспечить представителю профкома свободный доступ к нормативным документам.

7.1.6. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

7.1.7. Устанавливать доплаты работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, уполномоченному по охране труда за выполнение функции координатора из средств работодателя в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя

общеобразовательная школа № 22 с углубленным изучением отдельных предметов» (Приложение № 03).

7.1.8. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием профсоюзных органов.

7.1.9. Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

7.1.10. Предоставлять работникам (в том числе молодым специалистам время для участия в мероприятиях, проводимых городской (районной) организацией Профсоюза и Советом молодых педагогов (в день, установленный городским (районным) отраслевым соглашением. Устанавливать рабочее время работникам – молодым специалистам таким образом, чтобы в указанные дни они были свободны от проведения занятий.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

7.2.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно уплачивающих 1 % заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

7.2.3. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда), охраны труда, социальному страхованию и других.

7.2.4. Члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашениями, и настоящим коллективным договором (*указать конкретные условия*).

7.2.5. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральным соглашениям и настоящему коллективному договору.

7.2.6. В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный орган).

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в образовательном учреждении.

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

7.3.2. Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально - трудовые отношения и вопросы охраны труда.

7.3.3. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами Профсоюза, с привлечением специалистов вышестоящих организаций Профсоюза.

7.3.4. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности или квалификационную категорию представлять их интересы.

7.3.5. Оказывать работодателю необходимую консультационную, методическую, информационную помощь в целях профилактики нарушений трудового законодательства;

7.3.6. Оказывать содействие работодателю по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников.

7.3.7. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

7.3.8. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

7.3.9. Вести разъяснительную работу.

7.3.10. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

7.3.11. Награждать работников - членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

7.3.12. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в

профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

Раздел 8. Разрешение трудовых споров.

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

8.3. Работодатель по предложению первичной профсоюзной организации обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

Раздел 9. Заключительные положения.

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

9.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

9.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

9.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

9.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

Приложения к Коллективному договору

1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 22 с углубленным изучением отдельных предметов».
2. Положение о комиссии по материальному стимулированию работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 22 с углубленным изучением отдельных предметов»
3. Соглашение по охране труда.

СОГЛАСОВАНО:

с профсоюзным комитетом первичной
профсоюзной организации
(протокол от «__» _____ 20__ г. №__)
Председатель
Первичной профсоюзной организации
/Крылосова О.И.

УТВЕРЖДАЮ
Директор _____
М.В.Самарцева

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 22 с углубленным изучением отдельных предметов»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 22 с углубленным изучением отдельных предметов» (далее - Положение) разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых орган местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского осуществляет функции и полномочия учредителя, утверждённым постановлением Администрации города от 24.06.2014г. № 872, Постановления Правительства Свердловской области от 25 июня 2010 г. N 973-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области» (в ред. Постановлений Правительства Свердловской области от 28.12.2011 N 1826-ПП, от 07.11.2012 N-ПП, от 20.03.2013 N 330-ПП, от 16.12.2013 N 1512-ПП, от 23.04.2014 N 320-ПП, от 03.09.2014 N 761-ПП), с учётом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015год, утверждённых решением Российской трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014года, протокол № 11, и наряду с коллективным договором

устанавливает в учреждении систему оплаты труда работников.

1.2. Заработная плата каждого работника муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 22 с углубленным изучением отдельных предметов» (далее – Средняя школа № 22) устанавливается трудовым договором, соглашением, с соблюдением требований трудового законодательства, в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и принятыми в соответствии с настоящим Положением локальными нормативными актами Средней школы № 22.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда и минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области.

1.4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников Средней школы № 22 устанавливаются директором школы № 22 на основании настоящего Положения в трудовом договоре (соглашении).

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера (устанавливаемых на определенный срок), являются обязательными для включения в трудовой договор (соглашение).

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.7. Не допускается любая форма дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников Средней школы № 22 включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы.

2.2.1. Средняя школа № 22 в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без ограничения их максимальными размерами, которые закрепляются в настоящем Положении.

2.2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые работникам, не могут быть ниже размеров минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»; присвоения работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС, и минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

2.3. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

2.3.1. Работникам Средней школы № 22 на определенный период времени устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам, которые подразделяются на:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание;
- повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ (устанавливается на период их выполнения);
- персональный повышающий коэффициент.

2.3.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

2.3.3. Применение повышающих коэффициентов не образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.3.4. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, квалификации, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в данном Положении.

Решение об установлении персональных повышающих коэффициентов и их размере принимается директором Средней школы № 22 персонально в отношении конкретного работника не чаще двух раз за учебный год.

2.3.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

2.3.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

2.3.7. При суммированном учете работодатель организует рабочий процесс таким образом, чтобы норма рабочего времени была отработана работником за учетный период.

Оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени: оклад (должностной оклад), ставка заработной платы делится на среднемесячное число нормативных часов за учетный период, а затем умножается на количество часов, отработанных работником, в данном месяце.

2.3.8. Размеры повышающих коэффициентов (в пределах, определенных настоящим

Положением) устанавливаются локальным нормативным актом Средней школы № 22, утвержденным директором с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Средней школы № 22, на определенный период времени в пределах фонда оплаты труда Средней школы № 22, утвержденного на соответствующий финансовый год.

2.3.9. Директор школы № 22 знакомит работников школы с их заработной платой через расчетные листки.

3. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала

3.1. Размеры должностных окладов работников, замещающих должности работников Средней школы № 22, замещающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов по должностям работников учебно-вспомогательного персонала Средней школы № 22:

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

Квалификационные уровни	Должности работников	Размеры должностных окладов, рублей
2 квалификационный уровень	диспетчер	5 300

3.2. Работникам Средней школы № 22 из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам в размере не более 2,0.

Персональный повышающий коэффициент может быть установлен при наличии следующих факторов в соответствующем размере:

Факторы, определяющие размер персонального повышающего коэффициента:	Размер персонального повышающего коэффициента
степень ответственности при выполнении поставленных задач (своевременность и добросовестность выполнения должностных обязанностей и поручений, требующих особой моральной или материальной ответственности)	0,05
сложность выполняемой работы (выполнение данной работы требует повышенных физических, умственных, психических)	0,1

затрат)	
важность выполняемой работы	0,05

3.3. С учетом условий и результатов труда учебно – вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 8 и 9 настоящего Положения.

4. Порядок определения оплаты труда педагогических работников

4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Средней школы № 22 замещающих должности педагогических работников (далее педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к трем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников. Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников Средней школы № 22 по профессиональным квалификационным группам:

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размеры должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
1	2	3
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог	8 500
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог – психолог	8 750
4 квалификационный уровень	педагог – библиотекарь преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-логопед (логопед);	9 500

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

Квалификацион- ные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификацион- ный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей - начальник оздоровительного лагеря	9 500

4.2. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам, (должностным окладам), ставкам заработной платы:

4.2.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2;
- работникам, имеющим II квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности - 0,1.

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются на срок действия квалификационной категории.

4.2.2. Повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 0,2;
- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в размере 0,5.

Повышающие коэффициенты за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание

устанавливаются на неопределённый срок.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

4.3. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 8 и 9 настоящего Положения.

4.4. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Средней школы № 22, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

5. Порядок определения оплаты труда служащих

5.1. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, замещающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

5.1. 1. Размеры должностных окладов служащих Средней школы № 22:

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ»

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностн . окладов, рублей
1	2	3
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ»		
1 квалификационный уровень	секретарь	6 500

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ВТОРОГО УРОВНЯ»		
1 квалификационный уровень	лаборант	6 500
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	14 000
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ТРЕТЬЕГО УРОВНЯ»		
1 квалификационный уровень	Инженер инженер-энергетик (энергетик) специалист по кадрам специалист по охране труда	14 200

5.2. Работникам, замещающим должности служащих, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к установленным размерам должностных окладов. Размер персонального повышающего коэффициента – не более 2,5.

5.2.1. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимает директор Средней школы № 22 персонально в отношении конкретного работника.

5.2.2. Персональный повышающий коэффициент устанавливается при наличии следующих факторов в соответствующем размере:

Факторы, определяющие размер персонального повышающего коэффициента	Соответствующий размер персонального повышающего коэффициента
Уровень профессиональной подготовки, квалификации:	0,1
Сложность выполняемой работы (выполнение данной работы требует повышенных физических, умственных, психических затрат)	0,1
Важность выполняемой работы	0,05
Степень ответственности при выполнении поставленных задач (своевременность и добросовестность выполнения должностных обязанностей и поручений, требующих особой моральной или материальной ответственности)	0,05

5.3. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 8 и 9 настоящего Положения.

6. Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6.1. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

6.1.1. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих Средней школы № 22:

Квалификационные уровни	Наименование должности	размеры должностных окладов, рублей
1	2	3
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ"		
1 квалификационный уровень	гардеробщик дворник сторож уборщик служебных помещений вахтёр	5 500
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ВТОРОГО УРОВНЯ"		
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7 000

6.2. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливается персональный повышающий коэффициент к установленным размерам окладов рабочих по соответствующим профессиям. Размер персонального повышающего коэффициента – не более 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимает директор Средней школы № 22 персонально в отношении конкретного работника.

6.2.1. Персональный повышающий коэффициент устанавливается при наличии следующих факторов в соответствующем размере:

Факторы, определяющие размер персонального повышающего коэффициента	Соответствующий размер персонального повышающего коэффициента
Сложность выполняемой работы (выполнение данной работы требует повышенных физических, умственных, психических затрат)	0,1
Важность выполняемой работы	0,1
Степень ответственности при выполнении поставленных задач (своевременность и добросовестность выполнения должностных обязанностей и поручений, требующих особой моральной или материальной	0,05

ответственности)	
------------------	--

6.3. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 8 и 9 настоящего Положения.

7. Условия оплаты труда директора Средней школы № 22, его заместителей

7.1. Оплата труда директора Средней школы № 22, его заместителей включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад);
- 2) коэффициенты;
- 3) выплаты компенсационного характера;
- 4) выплаты стимулирующего характера;
- 5) надбавки.

7.2. Размер должностного оклада директора Средней школы № 22 определяется трудовым договором.

7.3. Повышающий коэффициент руководителя и его заместителей, прошедших аттестацию устанавливается к окладу в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;

работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Выплаты за квалификационную категорию руководящим работникам по занимаемой должности не выплачиваются при занятии ими педагогических должностей.

Порядок аттестации директора Средней школы № 22 устанавливается приказом начальника Управления образования. Аттестация заместителей директора Средней школы № 22 осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами Средней школы № 22, разработанными в порядке, определяемом Управлением образования.

С 01.09.2013г. аттестация руководителя и его заместителей проводится только на соответствие (несоответствие) занимаемой должности, без присвоения категорий. Коэффициент за квалификационную категорию, присвоенную руководителю и его заместителям до 01.09.2013г., сохраняется в течение срока, на который была присвоена квалификационная категория.

7.4. Оклад (должностной оклад) заместителей директора Средней школы № 22 устанавливается работодателем на 10 - 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя, установленного в соответствии с пунктом 7.2. настоящего Положения.

7.4.1. Конкретный размер окладов (должностных окладов) заместителей руководителей устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

7.5. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

7.6. Стимулирование (премирование) директора Средней школы № 22 осуществляется органом местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского» (далее

Управление образования) в соответствии с утвержденным им муниципальным нормативным правовым актом, определяющим порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения и размеры данных выплат. Премирование осуществляется с учетом результатов деятельности Средней школы № 22 в соответствии с целевыми показателями эффективности работы Средней школы № 22.

7.6.1. Для заместителей директора Средней школы № 22 выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с главой 9 (9.3.2.) настоящего Положения. Решение о выплатах стимулирующего характера заместителям директора Средней школы № 22 принимается директором Средней школы № 22.

7.7. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителям руководителя устанавливаются работодателем в соответствии с главой 8 настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

8. Компенсационные выплаты

8.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам Средней школы № 22 при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

8.3. Для работников Средней школы № 22 устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, дополнительной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты, связанные с обеспечением минимального размера заработной платы, установленной в Свердловской области.

8.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и в абсолютных размерах (если иное не установлено законодательством Российской Федерации). При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

8.5. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации и на основании приказа директора Средней школы № 22.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

за работу в тяжелых и вредных условиях труда – от 4 до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда - до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Руководитель Средней школы № 22 осуществляет меры по специальной оценке условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 28.12.2013г. № 423-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

8.6. Всем работникам Средней школы № 22 выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 N 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".

8.7. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.8. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

8.10. Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются:

- за классное руководство, исходя из 100 рублей за одного обучающегося (по состоянию на начало учебного года - ОШ-1) при работе при 5 дневной учебной неделе, 120 рублей за одного обучающегося (по состоянию на начало учебного года- ОШ-1) при работе при 6 дневной учебной неделе;

- проверку письменных работ:

русский язык, математика 1 - 4 класс – 15% от оклада,

русский язык, литература, математика 5 - 11 класс – 20% от оклада,

иностраный язык, физика – 15% от оклада,

химия, биология, география, история, обществознание, информатика – 10% от оклада;
ИЗО, черчение, МХК музыка, экономика, ОБЖ– 5% от оклада;
технология – 3% от оклада;

- за заведование кабинетами:

- специального назначения (физика, химия, информатика, биология) – 2 300 руб.;
- без материальной ответственности – 300 рублей;
- с материальной ответственностью – 600 рублей;
- за руководство ШМО – 700 рублей;
- за заведование библиотекой – 3 000 рублей;
- за руководство научным обществом – 500 рублей;
- старшим классным руководителям 1- 4 классов – 350 рублей;
- ответственному за организацию работы по профилактике правонарушений – 5000 рублей;
- инспектор по опекунству – 1 500 рублей;
- уполномоченному лицу по ОТ и ТБ – 1 000 рублей;
- секретарю педсовета – 500 рублей;
- секретарю аттестационной комиссии – 500 рублей;
- ответственному за ведение сайта – 2 000 рублей;
- ответственному за информационный обмен – 1 000 рублей;
- ответственному за ведение РБД – 2 000 рублей
- ответственному за электронный дневник – 4 000 рублей;
- ответственному за питание – 4 000 рублей;
- страхделегату – 1 000 рублей;
- общественному инспектору по ПДД- 1 000 рублей;
- ответственному за антитеррористическую защищённость объекта – 1 000 рублей;
- за проведение внеурочной деятельности – 500 рублей за час в месяц.

Размеры доплат и порядок их установления определяются Средней школой № 22 самостоятельно в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.11. Трудовые отношения с работниками, которым невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, которые привлекаются к сверхурочной работе, работе в выходные, нерабочие праздничные дни и в ночное время регулируется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

8.12. Работникам Средней школы № 22 за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

15 процентов - педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс по программам повышенного уровня;

20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья за исключением учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи.

Доплаты, установленные в настоящем пункте, не суммируются.

8.13. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются директором Средней школы № 22 в соответствии с настоящим Положением

Средней школы № 22 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Средней школы № 22.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.14. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

9. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера.

9.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда Средней школы № 22, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных Средней школой № 22 на оплату труда работников.

9.2. Принятие решения о выплатах стимулирующего характера работникам осуществляется соответствующей комиссией (премиальной комиссией) Средней школы № 22 в составе 7 человек, созданной директором школы, с участием представителей профкома школы на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, которое оформляется протоколом.

Состав и регламент комиссии утверждается приказом директора школы на каждый учебный год. Комиссия может принимать решение только при условии, если в заседании участвует не менее 2/3 её членов. Решение правомочно, если оно принято простым большинством голосов. При равенстве голосов окончательное решение принимает председатель комиссии. На заседаниях Комиссии секретарем ведутся протоколы, которые подписываются всеми членами комиссии, протоколы хранятся в школе 5 лет. На основании решения Комиссии директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам с указанием конкретной суммы доплаты и (или) премии.

9.3. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разработанных в Средней школе № 22 показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий, если за данные виды работ, мероприятия ранее не был установлен персональный коэффициент.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

9.3.1. Стимулирующие выплаты работникам школы (кроме директора, заместителей директора)

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

1) За интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы по указанным ниже показателям (Таблица № 1) могут быть назначены за каждый вид проведенного мероприятия, за отдельный показатель или в целом объеме за все показатели. Стимулирующие доплаты могут устанавливаться одновременно, по итогам месяца, четверти, учебного года, на летний период (июнь-август):

Таблица № 1

<i>Наименование должности</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Единица измерения</i>	
Учителя	Качество общего образования (в том числе качество освоения учебных программ детьми группы риска)	<ul style="list-style-type: none"> • Премия за работу по достижению образовательных стандартов по предметам: 		
		<ul style="list-style-type: none"> • стабильность и повышение качества знаний учителями – предметниками ... 		600р.
		<ul style="list-style-type: none"> • стабильность и повышение качества знаний классным руководителям 2-11 классов 		600р.
		<ul style="list-style-type: none"> • отсутствие неуспевающих у учителей – предметников 		600р.
		<ul style="list-style-type: none"> • отсутствие неуспевающих у классных руководителей 2-11 классов 		600р.
		<ul style="list-style-type: none"> • стабильная и качественная работа учителей – предметников по выполнению рабочих программ по итогам 		
		четверти		500р.
		полугодия		1000р.
		года		2000р.
		<ul style="list-style-type: none"> • Премия за высокие (по сравнению с городскими) результаты итоговой аттестации обучающихся (в том числе по результатам ЕГЭ, ГИА): 		
превышение городских показателей				
0 до 5 баллов	500р.			
6 до 10 баллов	1000р.			
11 до 15 баллов	1500р.			
16 до 20 баллов	2000р.			

		<p>свыше 20 баллов 100-балльники (за каждого ученика) - подготовка участников ГИА, преодолевших минимальный порог</p> <ul style="list-style-type: none"> • Доплата за качественное проведение и проверку школьных предметных олимпиад и школьных ЕГЭ • Доплата за подготовку победителей и призеров олимпиад, научно-практических конференций (за каждого ученика): <p>- школа - город - область - РФ</p> <p>дополнительно за 1 – 3 место:</p> <p>- на уровне города - на уровне области</p> <ul style="list-style-type: none"> • Доплата за высокий уровень подготовки и проведение различных форм внеклассной работы с учащимися по предмету: <p>- на уровне школы - на уровне города - на уровне области</p> <ul style="list-style-type: none"> • Доплата за активное участие в конкурсах «Кенгуру», «Русский медвежонок», «Британский бульдог», «Кот Знаюн», «Инфознайка» и т.п. 	<p>2500р. 1000р. 100 р. За ученика</p> <p>100р. за 1 час</p> <p>500р. 1000р. 2000р. 5000р.</p> <p>500р. 1000р.</p> <p>500р. 1000р. 1000р.</p> <p>200р.</p>
	Воспитательная работа	<p>Доплаты за:</p> <ul style="list-style-type: none"> • высокий уровень подготовки и результат проведения внеклассных мероприятий с учащимися • высокий уровень подготовки и активное участие в смотрах, конкурсах, выставках и т.п. (за каждое участие): <p>на уровне школы на уровне города</p>	<p>300р.</p> <p>100р. 300р.</p>

		на уровне области дополнительно за 1-3 место	1500р.
		на уровне города	300р.
		на уровне области	500р.
		<ul style="list-style-type: none"> высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся 	
		на уровне города	500р
		на уровне области	1000р.
		на уровне РФ.....	2000р
		<ul style="list-style-type: none"> высокий уровень организации учебно-тематических экскурсий, посещение театров, к/т во внеурочное время)..... 	400р.
		<ul style="list-style-type: none"> охват горячим питанием не менее 90% (от числа присутствующих детей в школе) 5-11 классы..... 	1000р.
		начальная школа	800р.
		<ul style="list-style-type: none"> высокий уровень организации дежурства с обучающимися 	1000 р.
		<ul style="list-style-type: none"> эффективность работы с семьёй обучающегося группы риска (сокращение количества учащихся, состоящих на внутришкольном учёте, в ТКДН) 	500 р.
		<ul style="list-style-type: none"> эффективность работы с неблагополучными семьями 	500 р.
		<ul style="list-style-type: none"> воспитательная работа с обучающимися группы риска за рамками функционала классного руководителя 	500 р.
		<ul style="list-style-type: none"> высокий уровень проведения мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья обучающихся, в т.ч. по профилактике вредных привычек 	
		на уровне школы	700р.
		на уровне города	1000р.
		<ul style="list-style-type: none"> активное участие в социальных проектах 	
		город	1000р.
		область.....	2000р.
		дополнительно за 1-3 место (за каждый результат).....	500р.

		<ul style="list-style-type: none"> • высокий уровень организации и проведения экологических субботников 	1000р.
	Профессиональное мастерство	<ul style="list-style-type: none"> • Доплата за участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы • введение ФГОС (реализация и освоение стандартов нового поколения)..... 	1000р. 500р.
		<ul style="list-style-type: none"> • Повышение квалификации, способствующее созданию имиджа школы 	200р. за 1 час
		<ul style="list-style-type: none"> • доплата за активное участие педагога в методической работе, в т.ч. выступления на конференциях, педагогических чтениях, семинарах, педсоветах, МО, рабочих группах и др. (за каждое участие): на уровне школы на уровне города на уровне области дополнительно за 1-3 место на уровне города на уровне области 	500р. 1000р. 2000р. 500р. 1000р.
		<ul style="list-style-type: none"> • премия за публикацию своих материалов, связанных с профессиональной деятельностью, в периодических и других печатных изданиях..... 	500р.
		<ul style="list-style-type: none"> • доплата за качественное проведение открытых уроков, творческих лабораторий, площадок и т.п. (за каждое мероприятие): на уровне школы..... на уровне города..... на уровне округа, области..... 	1000р. 1500р. 2000р.
		<ul style="list-style-type: none"> • доплата за участие в мероприятиях, повышающих авторитет школы (в зависимости от затраченного времени): -экспертные (за аттестацию одного педагога)..... - участие в конкурсах педагогического мастерства 	500р. 1000р.

		высокий результат участия в конкурсах педагогического мастерства	5000р.
Работники школы	Иные виды деятельности	Выплаты за качественное выполнение дополнительных видов работ:	
		<ul style="list-style-type: none"> за проведение олимпиад УрФО российского и международного уровней 	400р.
		<ul style="list-style-type: none"> за работу в профкоме школы 	1500р.
		<ul style="list-style-type: none"> председателю профкома членам профкома 	500р.
		<ul style="list-style-type: none"> за ведение протоколов премиальной комиссии 	1000р.
		<ul style="list-style-type: none"> за качественное и своевременное ведение электронного журнала учащихся: учителям-предметникам, ведущим 	500р.
		до 10 учебных часов	
		от 11 до 20 учебных часов	1000р.
		от 21 до 30 учебных часов	1500р.
		свыше 30 учебных часов	2000р.
		<ul style="list-style-type: none"> за ведение электронного мониторинга физической подготовки учащихся..... 	500р.
		<ul style="list-style-type: none"> ответственному за прохождение медосмотра, замену страховых полисов 	500р.
		<ul style="list-style-type: none"> работа в творческих и инициативных группах 	500р.
		<ul style="list-style-type: none"> организация и активное участие педагогов в спортивно-массовых, музыкальных мероприятиях 	700р.
		<ul style="list-style-type: none"> участие в работе ППЭ высокое качество выполнения работ на ППЭ (по итогам периода итоговой аттестации) 	100р. за 1 час 2 000р.
		<ul style="list-style-type: none"> подготовка школы к новому учебному году (побелка, покраска и др.)..... 	100р. за 1 час

		<ul style="list-style-type: none"> • дежурство педагогов: в гардеробе (за одно дежурство) 70р. в рекреации (за одно дежурство) 70р. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • исполнительская дисциплина (в том числе своевременная и качественная подготовка и сдача различного рода информации, отчетности)..... 100р. за один балл 	
		<ul style="list-style-type: none"> • за привлечение дополнительных, в т.ч. внебюджетных средств 300р. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • руководитель трудовой бригады, специализированного отряда (ЮИД, ДЮП и др.), руководитель музея 200р. за 1 час 	
		<ul style="list-style-type: none"> • обеспечение связи (взаимодействия) с организациями, учреждениями по реализации школой возложенных на нее задач 500р. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • своевременное выявление учащихся 1-х классов, не справившихся с программным материалом 600р. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • за своевременную и качественную подготовку материалов к заседанию школьного ПМПК и в ЦС 300р. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • другая дополнительная работа, не предусмотренная данным Положением и не входящая в должностные обязанности 100р. за 1 час 	
Социальный педагог		<p>Доплата за:</p> <ul style="list-style-type: none"> • высокий уровень организации и проведения мероприятий по профилактике вредных привычек и ЗОЖ с учащимися и родителями (в т.ч. родительские собрания) на уровне школы на уровне города • высокий уровень взаимодействия со специалистами социальных и др. служб, благотворительными организациями • активное участие в методической 	<p>500р. 1 000р. 500р.</p>

	<p>работе</p> <ul style="list-style-type: none"> • высокий уровень организации и оказания социальной помощи и поддержки учащимся • участие в реализации социальных проектов и программ..... 	<p>500р.</p> <p>500р.</p> <p>700р.</p>
Педагог – психолог Учитель-логопед	<ul style="list-style-type: none"> • результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися; • своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля; • организация педагогического всеобуча родителей (законных представителей) обучающихся 	<p>1 000р.</p> <p>1 000р.</p> <p>1 000р.</p>
Педагог - библиотекарь	<p>Доплата за качественное выполнение работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • высокая читательская активность учащихся • своевременное обеспечение учебниками • участие в общешкольных и городских мероприятиях 	<p>800р.</p> <p>800р.</p> <p>800р.</p>
Заведующий хозяйством	<ul style="list-style-type: none"> • обеспечение соблюдения гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения, соответствующих требованиям СанПиН; • обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, отсутствие предписаний органов Государственного надзора; • высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, качество подготовки школы к учебному году; • своевременность заключения договоров с обслуживающими организациями; • высокий уровень организации и контроля работы персонала курируемого подразделения; • результативность работы по 	<p>1 000р.</p> <p>1 000р.</p> <p>1 000р.</p> <p>1 000р.</p> <p>1 000р.</p>

	привлечению внебюджетных средств; • высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, документов, программ); • организация работы по экономии энергоресурсов.	1 000р. 1 000р. 1 000р.	
Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, сторож, дворник, рабочий, гардеробщик и др.)	Выплаты за качественное выполнение работ: • мытье окон, их утепление..... 500р. • вынос мусора (не является должностной обязанностью)..... 500р. материальная ответственность, сохранность имущества 500р. • неблагоприятные условия труда (сложные погодные условия) (уборка туалетов) 2 000р. 1 000р. • оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок 1 000р.		1) В це ля х со ци ал ьн ой за щ и ще нн ос ти ра бо тн ик

ов образовательных учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора Средней школы № 22 применяется единовременное премирование работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

- при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации – 3000 рублей;
- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, государственными наградами – 3000 рублей;
- при награждении наградами и грамотами Свердловской области– 2 000 рублей;
- при награждении грамотой главы города Каменска-Уральского, Городской Думы города Каменска-Уральского - 1 000 рублей;
- при объявлении благодарности, награждении Почетной грамотой Управления образования – 700 рублей;

- при объявлении благодарности директора школы, награждении Почетной грамотой школы – 500 рублей;
- в связи с праздничными днями, юбилеем школы – 1 000 рублей;
- юбилейными датами работников (50, 55, 60, 70 лет со дня рождения) - 3000 рублей;
- при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости - 3000 рублей.

9.3.2. Стимулирующие выплаты заместителям директора школы по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе

1) Стимулирующие выплаты (премии) заместителям директора школы по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе носят постоянный (ежемесячный) и временный характер.

2) Размер постоянной (ежемесячной) премии заместителей руководителя Средней школы № 22 определяется по показателям и критериям (Таблица № 2) в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по результатам работы заместителя руководителя Средней школы № 22 за предыдущий учебный год (с 01 сентября по 31 августа).

3) Заместители директора предоставляют директору школы данные о результатах деятельности в соответствии с установленными показателями 1 раз в год (сентябрь).

4) В целях социальной защиты заместителей руководителя Средней школы № 22 и поощрения их за достигнутые цели, профессионализм и личный вклад в развитие системы образования города Каменска-Уральского в пределах финансовых средств на оплату труда приказом директора школы № 22 с учётом мнения председателя профкома школы № 22 применяется единовременное премирование заместителей руководителя Средней школы № 22 в следующих случаях:

- при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации – 3000 рублей;
- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, государственными наградами – 3000 рублей;
- при награждении наградами и грамотами Свердловской области – 2000 рублей;
- при награждении грамотой главы города Каменска-Уральского, Городской Думы города Каменска-Уральского - 1000 рублей;
- при объявлении благодарности, награждении Почетной грамотой Управления образования – 700 рублей;
- при награждении Почетной грамотой, объявлении благодарности директора школы – 500 рублей;
- в связи с праздничными днями, юбилеем школы – 1000 рублей;
- юбилейными датами работников (50, 55, 60, 70 лет со дня рождения)- 3000 рублей;
- при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости - 3000 рублей.

5) Решение о выплатах стимулирующего характера заместителям руководителя принимается директором Средней школы № 22.

Таблица № 2

Показатели и критерии стимулирующих выплат, устанавливаемых заместителям директора
Средней школы № 22

№	Показатели	Критерии	Заместитель директора по учебно- воспитательной работе (1-5кл.)	Заместитель директора по учебно- воспитательной работе (6-11 кл.)	Заместитель директора по воспитательной работе
1	2	3	4	5	6
1.	Соблюдение законодательства в сфере организации образовательного процесса	1.1. Отсутствие нарушений действующего законодательства и муниципальных правовых актов в деятельности образовательного учреждения	1	1	1
		1.2. Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу конфликтных ситуаций в учреждении	2	2	2
2.	Кадровое обеспечение учреждения	2.1. Доля педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, составляет не менее 70%	1	1	1
		2.2. Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации, составляет не менее 100% от планируемого количества	1	1	1

	2.3. Качественная аттестация педагогических работников	10		
	2.4. Наличие педагогов, участвующих в ведомственных профессиональных конкурсах:			
	муниципального уровня		1 за каждого педагога	
	регионального уровня		2 за каждого педагога	
	всероссийского уровня		3 за каждого педагога	
	международного уровня		4 за каждого педагога	
	2.5. Наличие педагогов-победителей и призеров профессиональных конкурсов:			
	муниципального уровня		2 за каждого педагога	
	регионального уровня		3 за каждого педагога	
	всероссийского уровня		4 за каждого педагога	
	международного уровня		5 за каждого педагога	
	2.6. Доля педагогов - участников городских, творческих, экспертных и рабочих групп аттестационных комиссий, конкурсов, конференций, проектов и т.д. составляет не менее 15%	2	2	2
	2.7. Наличие публикаций в методических, профессиональных, отраслевых журналах	2	2	2
3.	Обеспечение высокого качества образования			
	3.1. Отсутствие обучающихся, оставленных на повторное обучение	5	5	
	3.2. Отсутствие выпускников 9 классов, не допущенных до государственной (итоговой) аттестации		5	

	3.3. Отсутствие выпускников 9 классов, не достигших минимального уровня по результатам ОГЭ по русскому языку		5	
	3.4 Отсутствие выпускников 9 классов, не достигших минимального уровня по результатам ОГЭ по математике		5	
	3.5. Средний балл по результатам ОГЭ по всем предметам превышает среднегородской показатель		3	
	3.6. Положительная динамика среднего балла по результатам ОГЭ по всем предметам		2	
	3.7. Отсутствие выпускников 11(12) классов, не достигших минимального уровня по результатам ЕГЭ по русскому языку		5	
	3.8. Отсутствие выпускников 11(12) классов, не достигших минимального уровня по результатам ЕГЭ по математике		5	
	3.9. Отсутствие выпускников 11 классов, не допущенных до государственной (итоговой) аттестации		5	
	3.10. Средний балл по результатам ЕГЭ по всем предметам превышает среднегородской показатель		3	
	3.11. Положительная динамика среднего балла по результатам ЕГЭ по всем предметам		2	

3.12. Организация различных форм обучения (экстернат, на дому, семейное обучение, обучение по индивидуальному плану)	3	3	
3.13. Результативность участия обучающихся в предметных олимпиадах в рамках фестиваля «Юные интеллектуалы Среднего Урала»			
3.13.1. Доля участников олимпиад, НПК муниципального уровня, набравших 0 баллов составляет не более 10%	2	2	
3.13.2. Доля победителей и призеров олимпиад, конференций муниципального уровня от общего количества участников составляет От 20% до 40% Не менее 40%	2 3	2 3	
3.13.3. Наличие участников олимпиад, конференций регионального и всероссийского уровня	1 за каждого		
3.13. 4. Наличие победителей и призеров олимпиад регионального и всероссийского уровня	1 за каждого		
3.13.5. Доля обучающихся, занявших 1-3 места в исследовательских проектах, составляет не менее 20% от участников	2	2	2
3.14. Результативность участия обучающихся в творческих и интеллектуальных конкурсах			
3.14.1. Доля победителей и призеров конкурсов, фестивалей, смотров,			

	проектов и т.п. муниципального уровня от общего количества участников составляет От 10% до 50% Не менее 50 %	2 3	2 3	2 3
	3.14.2. Доля призовых мест в конкурсах, фестивалях, смотре, проектах и соревнованиях муниципального уровня составляет От 10% до 50% Не менее 50 %	2 3	2 3	2 3
	3.15. Наличие победителей и призеров конкурсов регионального, всероссийского и международного уровня	1 за каждого		
4.	Продуктивность реализации программы развития школы и ее соответствие приоритетным направлениям	2	2	2
	4.1 Наличие статуса региональной или федеральной экспериментальной, базовой площадки, ресурсного центра и т.д.			
	развития системы образования	3	3	3
	4.2. Организация участия школы в конкурсах образовательных учреждений городского, областного, регионального, федерального уровней			
	4.3. Организация и проведение на уровне не ниже городского семинаров, совещаний и других городских мероприятий по вопросам организации образовательного процесса	1 за каждое мероприятие		
	4.4. Доля обучающихся, занятых в объединениях дополнительного образования в школе составляет не менее 100% в муниципальном задании			3

5.	Обеспечение доступности образовани	4.5.Результативность организации дополнительного образования			3
		4.6. Наличие в учреждении ресурса для организации дистанционного обучения (сайт, страница сайта) с наполненными дидактическими материалами: имеется в наличии по всем предметам (программам), имеется по отдельным предметам (программам),	2	2	
		5.1. Отсутствие или снижение количества обучающихся, стоящих на учёте в ТКДН и ЗП	1	1	
		5.2. Отсутствие преступлений и правонарушений, совершённых обучающимися, или снижение их количества	2	2	2
		6.1. Готовность школы к новому учебному году в день приемки	2	2	2
6.	Создание условий для осуществления образовательного процесса	6.1. Готовность школы к новому учебному году в день приемки	5	5	5
7.	Сохранение здоровья обучающихся в школе	6.2.Состояние территории учреждения в соответствии с установленными нормами	5	5	5
		7.1.Отсутствие случаев травматизма обучающихся	2	2	2
		7.2.Охват горячим питанием обучающихся 95%-96% 97%-98% 99%-100%	2 3 4	2 3 4	2 3 4
		7.3.Отсутствие нарушений при организации питания учащихся	3		3

7.4.Результативность участия школы в городской комплексной спартакиаде школьников 1 место 2 место 3 место			4 3 2
7.5. Доля призовых место в спортивных соревнованиях, не входящих в городскую школьную спартакиаду школьников от общего количества соревнований составляет от 50% до 80% не менее 80%			1 2
7.6. Доля обучающихся, выполнивших нормы физкультурного комплекса «Готов к труду и обороне», составляет не менее 25 %	1	1	1
7.7.Организация, проведение, участие в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы и другие оздоровительные мероприятия)	1	1	3
7.8.Организация обучения детей, отнесенных по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, по предмету физическая культура	1	1	
7.8.Высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков			2

8.	Эффективность управленческой деятельности	8.1. Средняя наполняемость классов учреждения, превышающая общегородской показатель	3	3	3
		8.2. Доля привлеченных внебюджетных средств (гранты, спонсорские средства, пожертвования) от суммы средств, выделенных на выполнение муниципального задания составляет не менее 1%	2	2	2
		8.3. Доля привлеченных внебюджетных средств, полученных от приносящей доход деятельности от суммы средств, выделенных на выполнение муниципального задания составляет не менее 1%	2	2	2
		8.4. Уровень исполнительской дисциплины составляет 100%	5	5	5
		8.5. Своевременность и полнота обновления сайта	2	2	2
		8.6. Личное участие заместителя руководителя в подготовке и проведении педчтений, семинаров, конференций, конкурсов, в деятельности советов, комиссий, рабочих, творческих, экспертных групп различного уровня (1 балл за мероприятие)			
		8.7. Обеспечение государственно-общественного характера управления в школе (функционирование советов учреждения, органов ученического самоуправления,	2	2	3

9.	За выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей:	педагогических советов, родительских комитетов)			
		8.8. Организация педагогического всеобуча	1	1	1
		8.9. За отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	3	3	3
		8.10. За результативность работы по привлечению внебюджетных средств	2	2	2
		9.1. Членам единой комиссии, действующей на постоянной основе для осуществления закупок путем проведения аукционов, конкурсов, запросов котировок и т.д.	1	1	1
		9.2. Организация работы ППЭ ЕГЭ		10	10

10. Порядок оказания материальной помощи работникам Средней школы № 22

10.1. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда работнику может оказываться материальная помощь. Оказание материальной помощи работнику Средней школы № 22 производится на основании письменного заявления работника Средней школы № 22. Решение об оказании материальной помощи принимает директор Средней школы № 22. Материальная помощь не оказывается работникам Средней школы № 22, находящимся в отпуске по уходу за ребенком. Право на получение материальной помощи, не полученной в календарном году, на следующий календарный год не сохраняется.

10.2. За счет средств экономии фонда оплаты труда работникам Средней школы № 22 выплачивается дополнительная материальная помощь в размере до одного должностного оклада в следующих особых случаях:

- рождение у него ребенка – на основании копии свидетельства о рождении;
- свадьба работника Средней школы № 22 – на основании копии свидетельства о заключении брака;
- похороны близких родственников работника Средней школы № 22 (родителей, супруга, детей) – на основании копии свидетельства о смерти;
- проведение платных оперативных вмешательств медицинского характера работнику Средней школы № 22 либо его близким родственникам (родителям, супругу, детям) стоимостью,

превышающей 50% средней заработной платы работника учреждения – на основании выписки из истории болезни и копии документа, подтверждающего оплату оперативного вмешательства;

- приобретение для работника Средней школы № 22 либо его близких родственников (родителей, супруга, детей) в течение одного месяца дорогостоящих медикаментов на сумму, превышающую 50% средней заработной платы работника – на основании копии назначения врача и товарных чеков, подтверждающих приобретение медикаментов;
- чрезвычайные обстоятельства (причинение ущерба имуществу работника Средней школы № 22 в результате пожара, кражи) – на основании соответственно копии постановления о возбуждении уголовного дела или копии акта о пожаре;
- прекращение трудового договора в связи с признанием работника Средней школы № 22 полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Заявление об оказании материальной помощи работникам Средней школы № 22 должно быть представлено в течение трех месяцев с момента возникновения ситуации, являющейся причиной обращения за материальной помощью.

10.3. Отказ в оказании материальной помощи работнику Средней школы № 22 допускается при отсутствии экономии финансовых средств, направленных на выплаты стимулирующего характера учреждения.

11. Заключительные положения

11.1. В случае возникновения спора между сторонами он подлежит урегулированию путем непосредственных переговоров между работником и директором Средней школы № 22.

11.2. В случае недостижения согласия путем переговоров между работником и директором Средней школы № 22 спор подлежит разрешению в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

Приложение к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 22 с
углубленным изучением отдельных предметов»

Лист оценки деятельности заместителей директора Средней школы № 22

Оцениваемый период 01.09.20__ – 31.08.20__

Период установления премии 01.09.20__ - 31.08.20__

№	Показатели	Критерии	Размер стимулирующих выплат в процентном отношении к окладу (должностному окладу)			
			Замдиректор а по УВР(1- 5кл.)	Замдирек- тора по УВР(6-11 кл.)	Замдиректо -ра по ВР воспитатель -ной работе	
1	2	3	4	5	6	

1.	Соблюдение законодательства в сфере организации образовательного процесса	1.1. Отсутствие нарушений действующего законодательства и муниципальных правовых актов в деятельности образовательного учреждения				
		1.2. Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу конфликтных ситуаций в учреждении				
2.	Кадровое обеспечение учреждения	2.1. Доля педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, составляет не менее 70%				
		2.2. Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации, составляет не менее 100% от планируемого количества				
		2.3. Качественная аттестация педагогических работников				
		2.4. Наличие педагогов, участвующих в ведомственных профессиональных конкурсах:				
		2.5. Наличие педагогов-победителей и призеров профессиональных конкурсов				
		2.6. Доля педагогов - участников городских, творческих, экспертных и рабочих групп аттестационных комиссий, конкурсов, конференций, проектов и т.д. составляет не менее 15%				
		2.7. Наличие публикаций в методических, профессиональных, отраслевых журналах				
3.	Обеспечение высокого качества	3.1. Отсутствие обучающихся, оставленных на повторное обучение				

образования					
	3.2. Отсутствие выпускников 9 классов, не допущенных до государственной (итоговой) аттестации				
	3.3. Отсутствие выпускников 9 классов, не достигших минимального уровня по результатам ОГЭ по рус. языку				
	3.4 Отсутствие выпускников 9 классов, не достигших минимального уровня по результатам ОГЭ по математике				
	3.5. Средний балл по результатам ОГЭ по всем предметам превышает среднегородской показатель				
	3.6. Положительная динамика среднего балла по результатам ОГЭ по всем предметам				
	3.7. Отсутствие выпускников 11(12) классов, не достигших минимального уровня по результатам ЕГЭ по русскому языку				
	3.8. Отсутствие выпускников 11(12) классов, не достигших минимального уровня по результатам ЕГЭ по математике				
	3.9. Отсутствие выпускников 11 классов, не допущенных до государственной (итоговой) аттестации				
	3.10. Средний балл по результатам ЕГЭ по всем предметам превышает среднегородской показатель				
	3.11. Положительная динамика среднего балла по результатам ЕГЭ по всем предметам				

3.12. Организация различных форм обучения (экстернат, на дому, семейное обучение, обучение по индивидуальному плану)				
3.13. Результативность участия обучающихся в предметных олимпиадах в рамках фестиваля «Юные интеллектуалы Среднего Урала»				
3.13.1. Доля участников олимпиад, НПК муниципального уровня, набравших 0 баллов составляет не более 10%				
3.13.2. Доля победителей и призеров олимпиад, конференций муниципального уровня от общего количества участников				
3.13.3. Наличие участников олимпиад, конференций регионального и всероссийского уровня				
3.13. 4. Наличие победителей и призеров олимпиад регионального и всероссийского уровня				
3.13.5. Доля обучающихся, занявших 1-3 места в исследовательских проектах, составляет не менее 20% от участников				
3.14. Результативность участия обучающихся в творческих и интеллектуальных конкурсах				
3.14.1. Доля победителей и призеров конкурсов, фестивалей, смотров, проектов и т.п. муниципального уровня от общего количества участников				

4.	Продуктивность реализации программы развития школы и ее соответствие приоритетным направлениям развития системы образования	3.14.2. Доля призовых мест в конкурсах, фестивалях, смотрах, проектах и соревнованиях муниципального уровня				
		3.15. Наличие победителей и призеров конкурсов регионального, всероссийского и международного уровня				
		4.1 Наличие статуса региональной или федеральной экспериментальной, базовой площадки, ресурсного центра и т.д.				
		4.2. Организация участия школы в конкурсах образовательных учреждений городского, областного, регионального, федерального уровней				
		4.3. Организация и проведение на уровне не ниже городского семинаров, совещаний и других городских мероприятий по вопросам организации образовательного процесса				
		4.4. Доля обучающихся, занятых в объединениях дополнительного образования в школе составляет не менее 100% в муниципальном задании				
		4.5. Результативность организации дополнительного образования				
		4.6. Наличие в учреждении ресурса для организации дистанционного обучения (сайт, страница сайта) с наполненными дидактическими материалами: имеется в наличии по всем предметам (программам), имеется по отдельным				

		предметам (программам),				
5.	Обеспечение доступности образования	5.1. Отсутствие или снижение количества обучающихся, стоящих на учёте в ТКДН и ЗП				
		5.2. Отсутствие преступлений и правонарушений, совершённых обучающимися, или снижение их количества				
6.	Создание условий для осуществления образовательного процесса	6.1. Готовность школы к новому учебному году в день приемки				
		6.2. Состояние территории учреждения в соответствии с установленными нормами				
7.	Сохранение здоровья обучающихся в школе	7.1. Отсутствие случаев травматизма обучающихся				
		7.2. Охват горячим питанием обучающихся				
		7.3. Результативность участия школы в городской комплексной спартакиаде школьников				
		7.4. Доля призовых мест в спортивных соревнованиях, не входящих в городскую школьную спартакиаду школьников от общего количества соревнований				
		7.5. Доля обучающихся, выполнивших нормы физкультурного комплекса «Готов к труду и обороне»,				

		составляет не менее 25 %				
		7.6. Организация, проведение, участие в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы и другие оздоровительные мероприятия)				
		7.7. Организация обучения детей, отнесенных по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, по предмету физическая культура				
		7.8. Высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков				
8.	Эффективность управленческой деятельности	8.1. Средняя наполняемость классов учреждения, превышающая общегородской показатель				
		8.2. Доля привлеченных внебюджетных средств (гранты, спонсорские средства, пожертвования) от суммы средств, выделенных на выполнение муниципального задания составляет не менее 1%				
		8.3. Доля привлеченных внебюджетных средств, полученных от приносящей доход деятельности от суммы средств, выделенных на выполнение муниципального				

		задания составляет не менее 1%				
		8.4. Уровень исполнительской дисциплины составляет 100%				
		8.5. Своевременность и полнота обновления сайта				
		8.6. Личное участие заместителя руководителя в подготовке и проведении педчтений, семинаров, конференций, конкурсов, в деятельности советов, комиссий, рабочих, творческих, экспертных групп различного уровня				
9.	За выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей:	8.7. Обеспечение государственно-общественного характера управления в школе (функционирование советов учреждения, органов ученического самоуправления, педагогических советов, родительских комитетов)				
		8.8. Организация педагогического всеобуча				
		8.9. За отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов				
		8.10. За результативность работы по привлечению внебюджетных средств				
		9.1. Членам единой комиссии, действующей на постоянной основе для осуществления закупок путем проведения аукционов, конкурсов, запросов котировок и т.д				
		9.2. Организация работы ППЭ ЕГЭ				
		ИТОГО:				

СОГЛАСОВАНО:

Утверждено приказом
директора Средней школы № 22
от 23.05.2015г. № 96

с профсоюзным комитетом первичной
профсоюзной организации
(протокол от «24» апреля 2015г. № 13)
Председатель
первичной профсоюзной организации
_____/Крылосова О.И./

**Положение
о комиссии по материальному стимулированию работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 22 с углубленным изучением отдельных
предметов»**

1. Общие положения

1.1. Комиссия по материальному стимулированию работников школы муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 22 с углубленным изучением отдельных предметов» (далее – Комиссия, Школа) создаётся в Школе с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам стимулирующих выплат.

1.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику приказом директора Школы на основании решения Комиссии.

1.3. Настоящее Положение утверждено с учётом мнения выборного профсоюзного органа (Протокол от 24.04.2015г. № 13).

1.4. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно, до замены его новым.

2. Компетенция Комиссии

В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат персонально каждому работнику Школы в соответствии с Положением об оплате труда работников Школы:

- стимулирующих выплат, устанавливаемых на определённый период времени (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы и т.д.);
- премиальных выплат по итогам работы;
- единовременных премиальных выплат.

3. Формирование, состав Комиссии

3.1. Комиссия создаётся на основании настоящего Положения, в её состав входят: директор Школы, его заместители, заведующий хозяйством, председатель выборного профсоюзного органа, представитель выборного профсоюзного органа.

3.2. Решение о создании Комиссии, её персональный состав оформляется приказом директора Школы.

3.3. Комиссия на первом заседании избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря Комиссии.

3.4. Срок полномочий Комиссии 1 учебный год.

3.5. В случае увольнения из Школы работника, являющегося членом Комиссии, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования Комиссии.

4. Права Комиссии

Комиссия вправе:

- принимать решения по каждому вопросу, входящему в её компетенцию;
- запрашивать у ответственных лиц Школы материалы, необходимые для принятия Комиссией объективного решения.

5. Основания принятия решений Комиссией

5.1. При принятии решений Комиссия руководствуется нормами действующего законодательства, настоящим Положением, коллективным договором, локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников Школы, в том числе устанавливающим и регулирующим систему доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования.

5.2. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах утверждённого фонда оплаты труда.

6. Порядок работы Комиссии

6.1. Комиссия организует свою работу в форме заседаний.

6.2. Заседание Комиссии правомочно при участии в нём не менее 2/3 её членов.

6.3. Заседание ведёт председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя.

6.4. Секретарь Комиссии ведёт протокол заседания Комиссии и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания Комиссии.

6.5. Члены Комиссии обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в их компетенцию.

6.6. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании открытым голосованием. При равном количестве голосов решающим является голос председателя Комиссии.

6.7. Порядок представления информации для установления стимулирующих выплат:

6.7.1. Заместители директора Школы, заведующий хозяйством представляют информацию об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам школы, обслуживающему персоналу (служащим, рабочим и др.) в соответствии с критериями, установленными Положением об оплате труда работников Школы.

6.7.2. Стимулирующие выплаты заместителям директора Школы устанавливаются директором Школы на основе разработанных критериев.

6.8. Директор Школы вправе внести в Комиссию предложения по вопросам персонального распределения стимулирующих выплат.

6.9. Вопросы об установлении стимулирующих выплат должны быть рассмотрены Комиссией в сроки, установленные Положением об оплате труда работников Школы.

6.10. Члены Комиссии вправе вносить предложения по установлению единовременных стимулирующих (премиальных) выплат.

6.11. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарём Комиссии.

6.12. Директор школы издаёт проект приказа об установлении работникам соответствующих стимулирующих выплат в размерах, определённых Комиссией в протоколе в соответствии с Положением об оплате труда работников Школы.

6.13. После согласования с профсоюзным комитетом приказ директора Школы является основанием для осуществления стимулирующих выплат.

6.14. Директор Школы создаёт необходимые условия для работы Комиссии.

7. Заключительные положения

7.1. Директор Школы не вправе принуждать членов Комиссии к принятию определённых решений.

7.2. Члены Комиссии не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе Комиссии.

За разглашение указанной информации члены Комиссии несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.1. Председатель
УТВЕРЖДАЮ

1.2. Профсоюзного
Директор Средней школы № 22
Средней школы № 22

комитета

_____ О.И. Крылосова

_____ М.В. Самарцева

« _____ » _____ 2017

г.

« _____ » _____ 2017 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрации и профсоюзной организации муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных
предметов № 22» о выполнении мероприятий,
обеспечивающих охрану труда и безопасность образовательного процесса на 2017
год

№ п/п	Мероприятия	Единица учета	Количество	Стоимость	Сроки выполнения	Ответственные	
							раб ул.
							вс
Организационные мероприятия							
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003г. № 1/29 (заместители директора).	чел.	2	6000 руб.	До конца 2017 года	Директор школы	

2	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ.	чел.	По штату		В течение года	специалист по ОТ	
3	Проверка знаний работников по ОТ и ТБ; по ПБ		1		апрель 2017 года	Комиссия	
4	Организация и проведение инструктажей по электробезопасности (1 группа).	шт.	1		январь 2017 года	Инженер – энергетик, специалист по ОТ	
Технические мероприятия							
5	Замена осветительной арматуры с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению в местах массового перехода (узкий переход второго и третьего этажа).	шт.	8			Инженер - энергетик	
6	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (2 раза в год).	шт.	2		2 раза в год (май декабрь)	Зав. хозяйством	
7	Отделка туалетов 2-го этажа облицовочной плиткой.	м ²	100	180000	По мере финансирования	Зав. хозяйством	
8	Косметический ремонт медицинского кабинета, пищеблока, туалетов, лестничных маршей, рекреаций.	м ²	2500	200000	По мере финансирования	Зав. хозяйством	
9	Ремонт цоколя здания.	м ²	200	100000	По мере финансир	Зав. хозяйством	

					ования		
10	Замена линолеума в кабинете № 219.	м ²	100			Директор школы	
Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые меро							
11	Предварительные и периодические медосмотры в установленном порядке в соответствии с приказом Минздравсоцразвита я № 302н.	чел.	По штату	Согласно договора	При поступлении на работу, апрель 2017 года	Директор школы	
12	Обновление содержимого аптек первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России.	шт.	42	10000		Директор школы, зав. хозяйством	
13	Проведение вакцинопрофилактик и в соответствии с Федеральным законом «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» N 157-ФЗ от 17 сентября 1998 г., Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации".	шт.	По штату	Согласно договора	В соответствии с графиком вакцинации	Директор школы	
Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальн							
14	Обеспечение мылом, смывающими и обезвреживающими средствами (приказ МЗСР № 1122н от 17.12.2010 г.).	шт.	В соответствии с нормами	30000	По мере финансирования	Зав. хозяйством	
15	Обеспечение индивидуальными	шт.	В соотв	12000	По мере финансир	Зав. хозяйством	

	средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент).		етстви и с норма ми		ования		
Мероприятия по пожарной безопасности							
16	Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации персонала и обучающихся.	шт.	2			Бесов В.А. Учитель ОБЖ	