

От трудового коллектива:

Председатель первичной профсоюзной
организации МКОУ СОШ № 8
с. Тахта Ипатовского района
Ставропольского края

Л.П. Остренко
«06» декабря 2018 г.

От работодателя:

Директор МКОУ СОШ № 8
с. Тахта Ипатовского района
Ставропольского края



Е.В. Дубина
«06» декабря 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 8
с. Тахта Ипатовского района Ставропольского края
на 2018-2021 годы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
в уведомительном порядке
ЗА № 118 19.12.2018
РЕГИСТРАЦИЮ ПРОИЗВЕЛ
НАЧАЛЬНИК УТСЗ



О. В. Дубина

СОДЕРЖАНИЕ:

Основные разделы коллективного договора	Стр.
Раздел I. Общие положения	3 - 4
Раздел II. Обеспечение занятости работников	4 - 8
Раздел III. Время труда и время отдыха	8 - 11
Раздел IV. Оплата и нормирование труда	11 - 16
Раздел V. Социальные гарантии и льготы	16
Раздел VI. Охрана труда и здоровья	16 - 18
Раздел VII. Гарантии профсоюзной деятельности	19 - 20
Раздел VIII. Обязательства профсоюзного комитета	21 - 22
Раздел IX. Заключительные положения	22
Список приложений к коллективному договору	23
Приложения	24 - 77

I. Общие положения.

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 8 с. Тахта Ипатовского района Ставропольского края (МКОУ СОШ № 8 с. Тахта), цель которого – создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства.
- 1.2. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения администрации и работников, обязательства и ответственность сторон на правоотношения, возникшие с 31 декабря 2018г. по 30 декабря 2021г.
- 1.3. Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ (далее – ТК РФ), Федеральных законах РФ и Законах Ставропольского края. С учётом экономических возможностей образовательного учреждения в коллективном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным и другими соглашениями (ст. 41 ТК РФ). Предложения, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством и соглашениями, включению в коллективный договор не подлежат.
- 1.4. Сторонами коллективного договора являются:
работники учреждения, представленные профсоюзным комитетом, в лице председателя первичной профсоюзной организации МКОУ СОШ № 8 с.Тахта - Остренко Людмилы Петровны
работодатель в лице его представителя – директора МКОУ СОШ № 8 с.Тахта Дубина Елены Викторовны.
- 1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ).
- 1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.7. Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы образовательного учреждения, сохранения и

укрепления трудового коллектива, обеспечения учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда.

- 1.8. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).
- 1.9. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу на правоотношения возникшие с 31.12.2018г. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.
- 1.10. В случае реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.
- 1.11. Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II. Обеспечение занятости работников.

2. Стороны договорились, что:

- 2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора между работодателем и работником в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до заключения трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем учебной

нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

- 2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года возможны только по взаимному согласию сторон и с учётом мнения профсоюзного комитета. В случае уменьшения часов педагогической работы, сокращения количества классов педагогические работники догружаются по возможности до установленной нормы часами другой педагогической работы.

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях рассматривается как изменение условий труда. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый год в письменном виде.

- 2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
- 2.7. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются, кроме случаев, предусмотренных ст.72.2 ТК РФ.
- 2.8. Труд женщин и лиц с семейными обязанностями регулируется с учетом исключения дискриминации по полу, возрасту, семейному положению.
- 2.9. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника или в

случае оформленного отказа от дачи объяснения. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст. 192 ТК РФ).

- 2.10. Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения и Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью людей.
- 2.11. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в главе 13, ст. 288, 336 ТК РФ.
- 2.12. Трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст. 79. ТК РФ). Обязать временно отсутствующего работника сообщать о своём выходе на работу не менее чем за 3 дня до выхода.
- 2.13. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.
- 2.14. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии включается член комиссии от профсоюзного комитета.
- 2.15. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ч.2 ст. 179 ТК РФ (работников с более высокой квалификацией, семейных работников – при наличии двух и более иждивенцев, лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным доходом, работников, получивших увечье или профессиональное заболевание в период работы у данного работодателя, инвалидов Великой Отечественной войны и боевых действий по защите Отечества, работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы), преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также при равной квалификации лица:
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
 - имеющие длительный (свыше 15 лет) стаж непрерывной работы;
 - одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16 лет.
- 2.16. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения. В этом случае работодатель

обязан принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности и общественных потребностей трудоустроить на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

- 2.17. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников профсоюзный комитет предупреждается в письменной форме не менее, чем за два месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ). Массовым увольнением является высвобождение 7 работников в течение 90 календарных дней. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.
- 2.18. Лицам, получившим уведомление об увольнении п.1, п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется по их письменному заявлению свободное от работы время (4 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка на период трудоустройства (ст. 178 ТК РФ).
- 2.19. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию в пределах учреждения.
- 2.20. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене учредителя учреждения, а равно при его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст. 75 ТК РФ).
- 2.21. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников (ст. 180 ТК РФ).
- 2.22. В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.
- 2.23. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть:
 - первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников,
 - возможность перемещений работников внутри образовательного учреждения,
 - приостановить найм новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники организации,

- с учетом мнения профсоюзного комитета снижать нагрузку педагогических работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

III. Время труда и время отдыха.

3. Стороны пришли к соглашению:

3.1. Рабочее время работников (продолжительность ежедневной работы) (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы (приложение № 1), годовым календарным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МКОУ СОШ № 8 с. Тахта.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МКОУ СОШ № 8 с. Тахта устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, женщинам, работницам села – 36 часов в неделю.

3.3. Продолжительность рабочего времени:

- учителям учебная нагрузка, за которую платится ставка заработной платы - 18 часов. Продолжительность рабочей недели 36 часов.
- социального педагога, педагога организатора, библиотекаря, преподавателя – организатора основ безопасности жизнедеятельности составляет 36 часов в неделю;
- воспитателя – 30 часов педагогической работы в неделю;

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

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с должностными обязанностями и трудовым договором. Рабочее время педагогических работников в период каникул – в пределах учебной нагрузки до их начала.

3.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по заявлению одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя) имеющего ребенка в возрасте до 1,5 лет.

- 3.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 3.6. Устанавливается шестидневная рабочая неделя. Выходной день – воскресенье.
- 3.7. К работе в сверхурочное время привлекаются работники с их письменного согласия и с учётом мнения профсоюзного комитета. Работа в сверхурочное время компенсируется другим днем отдыха. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.
- 3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.
Привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия с учетом мнения профсоюзного комитета и при наличии письменного распоряжения руководителя.
Работа в выходной день компенсируется другим днем отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере.
- 3.9. Работодатель устанавливает неполное рабочее время (по просьбе работника) на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени:
- беременным женщинам;
 - одному из родителей, опекуну, имеющим ребенка до 14 лет (ребенка – инвалида – до 18 лет);
 - лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
 - лицам моложе 18 лет;
 - работнику по согласованию с работодателем.
- 3.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МКОУ СОШ №8 с. Тахта.
В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя и согласовывается с профсоюзным комитетом.
- 3.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается с их личного согласия к выполнению хозяйственных работ, не

требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

3.12. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем совместно с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

3.13. Предоставление отпуска по частям, отзыв работника из отпуска, продление, перенесение осуществляется только с согласия работника, с учётом мнения профсоюзного комитета и по письменному распоряжению работодателя. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.14. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (приложение № 2).

3.15. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

3.16. Работодатель обязуется предоставить отпуск с сохранением заработной платы в случаях:

- смерти близких родственников (родителей, супруга, детей) – 3 календарных дня;
- регистрация брака (работника) – 3 календарных дня;
- рождение ребенка (у работника) – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;
- при переезде – 3 календарных дня.
- председателю первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня

3.17. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника помимо лиц, указанных ст. 128 ТК РФ (участникам Великой Отечественной войны - 35 календарных дней в году, работающим пенсионерам по возрасту - 14 дней в году, родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших при исполнении обязанностей военной службы - 14 календарных дней в году, работающим инвалидам – 60 календарных дней в году), родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 12 календарных дней в году,

работникам в случае рождения ребенка, регистрация брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

3.18. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов (перемен) между занятиями. Перерыв для отдыха и питания других работников составляет не менее 30 минут и не более 2 часов, который в рабочее время не включается. (ст 108 ТК РФ).

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

IV. Оплата и нормирование труда.

Стороны договорились:

4.1. Оплата труда в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 8 с. Тахта Ипатовского района Ставропольского края осуществляется в соответствии с Положением по оплате труда. Положение по оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем учреждения с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации и является Приложением № 4 к настоящему коллективному договору.

4.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, отдела образования администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края, администрации Ипатовского городского округа, а также настоящим Положением.

Согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством заработная плата работников Учреждения состоит из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

4.3. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем общеобразовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с Положением по оплате труда работников МКОУ СОШ № 8 с. Тахта, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения.

4.4. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к

профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 3 Положения по оплате труда работников МКОУ СОШ № 8 с. Тахта, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 4 Положения по оплате труда работников МКОУ СОШ № 8 с. Тахта, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам Учреждения приведен в разделе 2 Положения по оплате труда работников МКОУ СОШ № 8 с. Тахта, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения приведен в приложении 2 Положения по оплате труда работников МКОУ СОШ № 8 с. Тахта, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

Оплата труда работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работникам из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

Руководитель обязуется:

4.7. Выплачивать работникам заработную плату за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 25 число текущего месяца и за вторую половину месяца 10 число следующего месяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.8. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

4.9. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового

права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (статья 134 ТК РФ).

- 4.10. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата выплачивается в том размере, какой был установлен до каникул.
- 4.11. Расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно, в феврале - по 28-е (29-е) число включительно.
- 4.12. На учителей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составлять тарификационные списки с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации.
- 4.13. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.
- Учебную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать руководителем учреждения с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.
- Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с объемом их занятости на новый учебный год в письменном виде.

При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, нагрузку на новый учебный год, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до

исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

Учебную нагрузку на выходные и нерабочие, праздничные дни не планировать.

4.14. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
- временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего этот объем учебной нагрузки; - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

4.15. Установить оплату с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - не менее чем в двойном размере; за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора, в пределах экономии средств на оплату труда, но не менее 50%;

4.16. 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, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти

- суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ.
- Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты зарплаты.
- 4.17. Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.
- 4.18. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.
- 4.19. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его полномочного представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не менее 2/3 его средней заработной платы.
- 4.20. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой для жизни и здоровья работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.
- 4.21. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном объеме.
- 4.22. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится: при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа; при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- 4.23. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.
- 4.24. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 4.25. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по согласию сторон.
- 4.26. Оплата педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя производится в соответствии с Положением по оплате труда работников МКОУ СОШ № 8 с. Тахта.
- 4.27. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

- 4.28. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.
- 4.29. Не допускать без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации рассмотрение следующих вопросов:
- установление учебной нагрузки на следующий учебный год;
 - установление доплат и надбавок, награждение денежными премиями;
- 4.30. Принять список профессий и должностей, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (Приложение №5)
- 4.31. Принять список профессий и должностей, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда (Приложение №6)
- 4.32. Принять список должностей с вредными (или) опасными условиями труда, за которые установить доплаты 8% ; 12% (Приложение № 7).

V. Социальные гарантии и льготы.

Стороны договорились, что Работодатель обязуется:

- 5.1 . Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших и средних учебных заведениях, и работникам, получающим второе высшее образование.
- 5.2 Обеспечивать бесплатно работников пользованием библиотечными фондами.
- 5.3 Организует в учреждении общественное питание.
- 5.4 Ходатайствует о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.
- 5.5 Оказывать финансовую помощь больным, нуждающимся в дорогостоящем и оперативном лечении на долевом участии из профсоюзных и внебюджетных средств.
- 5.6 Своевременно и полностью перечислять страховые взносы всех работников в Пенсионный фонд РФ.
- 5.7 Выделять средства для организации профессиональных и спортивно – оздоровительных мероприятий.
- 5.8 Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство) по представлению профсоюзного комитета.

VI. Охрана труда и здоровья.

Условия труда работников должны соответствовать требованиям охраны труда (ст. 220 ТК РФ).

Стороны:

- 6.1. Участвуют в решении вопросов условий и охраны труда, а также экологической безопасности в целях обеспечения достойного труда.

6.2. Осуществляют разработку и принятие мер по формированию системы управления охраной труда, соответствующих современным трудовым отношениям, а также переходу к механизму, побуждающему работодателей создавать и обеспечивать безопасные условия и охрану труда.

6.3. Взаимодействуют с органами государственного надзора и контроля по вопросам соблюдения законодательства об охране труда.

6.4. Проявляют взаимную заинтересованность по обеспечению безопасных условий и охраны труда в рамках реализации Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.5. Взаимодействуют в вопросах внедрения системы управления профессиональными рисками: определения методик и расчётов для установления степени профессиональных рисков на рабочих местах с неблагоприятными условиями труда; действия механизма выявления, идентификации и оценки профессиональных рисков.

6.6. Оказывают содействие в реализации мер, направленных на уменьшение негативного воздействия на окружающую среду (бумажных отходов).

6.7. Реализуют меры по повышению уровня информированности работников о состоянии условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

6.8. Реализуют мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах.

6.9. Реализуют мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе.

Работодатель обязан:

- обеспечивать в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами и законами Ставропольского края, санитарными нормами и правилами безопасные условия труда, отвечающие требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;

- осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат от произведенных работ (услуг);

- обязуется бесплатно выдавать работникам сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии со ст. 221 ТК РФ и типовыми отраслевыми нормами (Приложение №8);

- обязуется бесплатно выдавать смывающие и обезвреживающие средства работникам, работа которых связана с загрязнениями по нормам, установленные Правительством Российской Федерации (Приложение № 9);

- организовывать за счет работодателя ежегодные обязательные периодические и предварительные (при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры работников (ст. 213 ТК РФ), а также внеочередные медицинские осмотры работников, по их просьбам, в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения осмотра (ст. 212, 219 ТК РФ).

- обеспечить санитарно - бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, предоставить работникам помещение для приема пищи, оказания медицинской помощи, для отдыха и психологической разгрузки (ст. 212, 223 ТК РФ).

- проводить проверку состояния питьевой воды в соответствии с санитарно - гигиеническими требованиями;

- провести поэтапную специальную оценку условий труда рабочих мест;

- обеспечить предоставление информации о состоянии условий и охраны труда, в том числе о результатах проведения специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда работникам школы;

- внедрять инструменты (принадлежности), в том числе канцелярские, офисное и иное оборудование и технологические процессы, исключающие неблагоприятное (травмоопасное) воздействие на работника;

- принимать меры по замене морально устаревшего и физически изношенного инструмента, а том числе канцелярского, офисного и иного оборудования, угрожающего жизни и здоровью работников.

6.8. Работники обязаны:

соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья.

6.9. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и представителей работников в количестве шести человек. (ст. 218 ТК РФ).

6.10. Организационная работа по охране труда проводится в соответствии с планом мероприятий по охране труда.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

- 7.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 7.2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 7.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81, ст.336 ТК РФ) производится с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 7.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность проведения оздоровительной, культурно – массовой работы, размещения информации в доступном для всех работников месте, пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).
- 7.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 7.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время участия в качестве делегатов профсоюзных мероприятий.
- 7.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель и члены профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами ст. 81 ТК РФ, а равно при изменении условий труда (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
- 7.8. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.

- 7.9. Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников при подтверждении соответствия занимаемой должности, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.
- 7.10. Работодатель принимает решение с учетом мнения председателя ППО следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - систему оплаты и нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 219 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - наложение и снятие дисциплинарных взысканий (ст. 193, 194 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
 - распределение учебной нагрузки;
 - установление, изменение размеров и снятие надбавок и доплат;
 - распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
 - должностные инструкции работников;
 - инструкции по охране труда;
 - проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.
- 7.11. Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливается 20 % должностного оклада ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) из фондов стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

VIII. Обязательства профсоюзного комитета.

Профсоюзный комитет обязуется:

- 8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ.
- 8.2. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 8.3. Извещать вышестоящие органы о нарушении работодателем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст.195 ТК РФ).
- 8.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза по их заявлению в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 8.5. Участвовать в работе комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников при подтверждении соответствия занимаемой должности, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 8.6. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни согласно утверждённой смете доходов и расходов профсоюзной организации.
- 8.7. Содействовать осуществлению культурно – массовой и физкультурно – оздоровительной работы в учреждении.
- 8.8. Осуществлять контроль за:
 - соблюдением работодателем и его полномочными представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы;
 - правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации;
 - своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию, за оздоровлением работников и их детей и предоставлением им санаторно – курортного лечения;
 - своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования, Пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования;
 - правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
 - соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения при подтверждении соответствия занимаемой должности;

- состоянием охраны труда и отдыха работников.

8.9. Ходатайствовать перед фондом социального страхования о приобретении путевок на санаторное лечение для работников и их детей с учетом мнения профсоюзного комитета.

IX. Заключительные положения.

Стороны договорились:

- 9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в управление труда и социальной защиты населения администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края.
- 9.2. Текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 15 дней после его подписания. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
- 9.3. Совместно разработать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 9.4. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.
- 9.5. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 9.6. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- 9.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 9.8. Настоящий договор заключен сроком на 3 года (2018-2021 г.г.) и вступает в силу на правоотношения с 31.12.2018 года.
- 9.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее октября 2021 года. Лицам, участвующим в коллективных переговорах, предоставить гарантии трудовой деятельности (ст. 39 ТК РФ).

СПИСОК ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка МКОУ СОШ № 8 с. Тахта.
2. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №8 с. Тахта Ипатовского района Ставропольского края длительного отпуска сроком до одного года.
3. Положение о деятельности совместной комиссии по охране труда муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 8 с. Тахта Ипатовского района Ставропольского края.
4. Положение по оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №8 с. Тахта Ипатовского района Ставропольского края.
5. Список профессий и должностей, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.
6. Список профессий и должностей, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда.
7. Список профессий и должностей, имеющих право на доплаты за вредные условия труда.
8. Перечень профессий, должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
9. Перечень профессий (должностей) работников, имеющих право на бесплатную выдачу смывающих и (или) обезвреживающих средств.
10. Протокол общего собрания работников МКОУ СОШ №8 с. Тахта.

**Правила
внутреннего трудового распорядка
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 8 с. Тахта
Ипатовского района Ставропольского края**

1. Общие положения.

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями ст. 189—190 Трудового кодекса Российской Федерации и на основе Типовых правил внутреннего трудового распорядка для работников общеобразовательных школ системы Министерства просвещения СССР (приказ МП СССР от 23 декабря 1985г. № 223) и уставом образовательного учреждения.

1.2. Настоящие Правила утверждены руководителем образовательного учреждения (далее - ОУ) с учетом мнения председателя ППО.

1.3. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору.

1.4. Настоящие Правила утверждаются с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.5. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами организации.

1.6. Настоящие правила вывешиваются в ОУ на видном месте.

1.7. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под расписку.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

2.1. Трудовые отношения в ОУ регулируются Трудовым кодексом РФ, законом «Об образовании», уставом ОУ.

2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с образовательным учреждением. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под расписку.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. При заключении трудового договора работодатель требует следующие документы:

— паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ об образовании;
- документы воинского учета;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний к состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- справку об отсутствии судимости.

2.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- устав ОУ;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- приказ по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- должностная инструкция;
- иные локальные акты, регламентирующие трудовую деятельность работника.

Провести первичный инструктаж по охране труда с записью в «Журнале первичного инструктажа по охране труда и технике безопасности».

Работодатель может установить испытательный срок не более 3-х месяцев, в том числе, для отдельных категорий может быть установлен испытательный срок 1-2 месяца.

2.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором, (принятым в образовательном учреждении).

2.7. На каждого работника ОУ оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки сотрудников образовательного учреждения хранятся в образовательном учреждении.

2.8. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в образовательном учреждении.

2.9. Трудовая книжка и личное дело руководителя ведутся и хранятся у учредителя.

2.10. Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости сроком до одного месяца в календарном году.

2.11. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе):

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми

Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством пользуются работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации, звание «почетный работник ОУ», звание «ветеран ОУ».

Увольнение работников образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата ОУ допускается, если невозможно перевести работника с его согласия, на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

3. Права и обязанности работодателя

3.1. Администрация образовательного учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом. Руководитель ОУ является единоличным исполнительным органом.

3.2. Администрация ОУ имеет право на прием на работу работников ОУ, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3. Администрация имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Администрация имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в ОУ положением.

3.5. Администрация обязана создавать необходимые условия для работников и учащихся (воспитанников) ОУ, применять необходимые меры к улучшению положения работников и учащихся (воспитанников) ОУ.

3.6. Администрация обязана согласовывать с профсоюзным комитетом ОУ предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.7. Администрация по предложению представительного органа трудового коллектива приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

3.8. Администрация осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, мероприятий в соответствии с планом ОУ.

3.9. Администрация возлагает на работников обязанности, не предусмотренные трудовым договором, в пределах и на условиях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

4. Права и обязанности работников

4.1. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;
- требовать предоставления работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартом организации и безопасности труда и коллективным договором;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, предоставление еженедельного выходного дня, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- на защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет и по достижению пенсионного возраста;
- длительный отпуск на срок до одного года не реже, чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы;
- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией;
- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий, материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся.

4.2 Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- выполнять устав ОУ, правила внутреннего трудового распорядка, другие требования, регламентирующие деятельность ОУ;
- обеспечивать охрану жизни и здоровья учащихся, соблюдать требования техники безопасности и охраны труда; противопожарной безопасности;
- применять необходимые меры к обеспечению сохранности оборудования и имущества ОУ, воспитывать бережное отношение к ним со стороны

- заботиться о лучшем оснащении своего рабочего места; уважать права, честь и достоинство всех участников образовательного процесса;
- создавать творческие условия для получения глубоких и прочных знаний, умений и навыков учащимися, обеспечивать сотрудничество с учащимися в процессе обучения и во внеурочной работе;
- изучать индивидуальные способности учащихся, их семейно-бытовые условия, использовать в работе современные достижения психолого-педагогической науки и методики;
- обеспечивать гласность оценки, своевременность и аргументированность ее, выставления;
- повышать свою квалификацию не реже чем один раз в 5 лет; воспитывать учащихся на основе общечеловеческих ценностей, демократии и гуманизма, показывать личный пример следования им;
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) учащихся, оказывать им практическую и консультативную помощь в воспитании ребенка, привлекать родителей к посильному участию в организации образовательного процесса;
- активно пропагандировать педагогические знания;
- предоставлять возможность родителям, другим педагогам посещать свои уроки в «день открытых дверей» (по согласованию);
- предоставлять возможность администрации посещать свои уроки, мероприятия для осуществления внутришкольного контроля в соответствии с планом работы ОУ.

5. Рабочее время и время отдыха

- 5.1. В ОУ устанавливается шестидневная рабочая неделя.
- 5.2. Продолжительность рабочей недели — 40 часов, для педагогических работников устанавливается - не более 36 часов, женщины, работающие на селе - 36 часов.
- 5.3. Режим работы шестидневной рабочей недели устанавливается с 8 часов 30 минут и в соответствии с расписанием занятий и внеурочной занятости детей.
- 5.4. Расписание занятий составляется администрацией ОУ исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.
- 5.5. Общим выходным днем является воскресенье.
- 5.6. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами ОУ.
- 5.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст. 113 Трудового кодекса РФ.
- 5.8. Педагогические работники привлекаются к дежурству в рабочее время в ОУ. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и заканчивается через 20 минут после окончания занятий по расписанию. График дежурств утверждается на полугодие руководителем ОУ по согласованию с профсоюзным комитетом. График доводится до сведения работников и вывешивается на видном месте.

5.9. К рабочему времени относятся следующие периоды: заседания педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания методических комиссий, совещания при директоре, родительские собрания, продолжительность которых составляет от одного часа до двух часов.

5.10. Работникам ОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждённым по согласованию с профсоюзным комитетом до 15 декабря текущего года.

5.11. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не прерывающего их учебную нагрузку до начала каникул.

5.12. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению работ в пределах установленного им рабочего времени.

5.13. Работникам ОУ предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. 128,173 Трудового кодекса РФ.

5.14. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определены Положением.

5.15. Учёт рабочего времени организуется ОУ в соответствии с требованиями действующего законодательства. Зачетный период для ведения суммарного учета рабочего времени (год и сезон): для работников со скользящим режимом работы размер учетного периода – календарный год, для работников с вредными и опасными условиями труда – три месяца (ст. 104 ТК РФ).

В случае болезни работника последний своевременно информирует администрацию и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.

5.16. Педагогическому работнику запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) график работы;
- отменять, удлинять и сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять учащихся с уроков, отвлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений и пр.;
- отвлекать педагогических и руководящих работников ОУ в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью; общественным делам.

6. Оплата труда

6.1. Оплата труда работников ОУ осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МКОУ СОШ № 8 с. Тахта и штатным расписанием.

6.2. Оплата труда работников осуществляется в зависимости от установленного разряда по оплате труда, в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации.

6.3. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

6.4. Тарификация на новый учебный год утверждается директором не позднее 7 сентября текущего года с учетом мнения председателя ППО на основе предварительной тарификации разработанной и доведенной до педагогического работника под расписку не позднее апреля месяца текущего года.

6.5. Сроки выплаты заработной платы устанавливаются за первую половину месяца 25 числа текущего месяца и за вторую половину месяца 10 числа следующего месяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена через банковские карты.

6.6. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.7. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

6.8. Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающим временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства, но не менее 50% должностного оклада.

6.9. Работникам с условиями труда, отклоняющимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством.

7. Меры поощрения и взыскания.

7.1. В ОУ применяются меры морального и материального поощрения работников в соответствии с Положением, принятым общим собранием трудового коллектива.

7.2. В ОУ существуют следующие меры поощрения;

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- представление к награждению ведомственными и государственными наградами;
- памятный подарок.

7.3. Поощрение за добросовестный труд осуществляет работодатель в соответствии с Положением о моральном и материальном стимулировании труда разработанном по согласованию с профсоюзным комитетом ОУ.

7.4. Поощрение объявляется приказом по ОУ, заносится в трудовую книжку работника. в соответствии с требованиями действующего законодательства.

7.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности предоставляются в первую очередь преимущества и льготы.

7.6. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

7.7. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работникам образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава ОУ может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

7.9. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен потребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

7.12. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя, о применении дисциплинарного взыскания объяв работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

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

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

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

8. Техника безопасности и производственная санитария.

9.1. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья работников, их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания.

9.2. Руководители обязаны пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию таких предписаний.

Положение
о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам
муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 8 с. Тахта Ипатовского района
Ставропольского края длительного отпуска сроком до одного года.

1. Педагогические работники МКОУ СОШ № 8 с. Тахта в соответствии с п.5 ст.55 Закона Российской Федерации «Об образовании» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

2. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию на педагогических должностях.

3. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы начисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

4. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре.
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

5. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора лиц,

работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службы, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службы и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работе, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию;

- при переходе с одной преподавательской работы на другую, в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

6. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

7. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску.

8. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его

назначению и оформляется приказом образовательного учреждения.

Длительный отпуск директору образовательного учреждения оформляется приказом органа управления образования.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных классов.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

II. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период ухаживал за больным членом семьи.

ПОЛОЖЕНИЕ
о деятельности совместной комиссии по охране труда
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 8
с. Тахта Ипатовского района Ставропольского края

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Совместная комиссия по охране труда МКОУ СОШ № 8 с. Тахта осуществляет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений работодателя и работников МКОУ СОШ № 8 с. Тахта в области охраны труда на предприятии.
- 1.2. Представители работников выдвигаются в комиссию из числа уполномоченных лиц по охране труда, профессионального союза или трудового коллектива на общем собрании трудового коллектива.
- 1.3. Представители работодателя назначаются по приказу директора МКОУ СОШ № 8 с. Тахта.
- 1.4. Численность членов комиссии - 6 человек, из них 3 человека - представители трудового коллектива, 3 человека - представители администрации.
- 1.5. Комиссия о проделанной работе отчитывается не реже одного раза в год на общем собрании трудового коллектива. В случае признания её деятельности неудовлетворительной собрание вправе изменить состав комиссии и выдвинуть в его состав новых представителей.
- 1.6. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны и секретаря. Председателем комиссии избирается работник из числа представителей трудового коллектива.
- 1.7. Члены комиссии выполняют свои обязанности на общественных началах без освобождения от основной работы.
- 1.8. Совместная комиссия по охране труда МКОУ СОШ № 8 с. Тахта осуществляет свою деятельность в соответствии с планом работы, который принимается на заседании комиссии и утверждается его председателем.
- 1.9. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.
- 1.10. В своей работе комиссия взаимодействует с Государственными органами управления охраной труда, надзора и контроля охраны труда, профессиональными союзами.
- 1.11. Для выполнения возложенных задач члены комиссии получают соответствующую подготовку в области охраны труда по специальной программе на курсах за счет средств работодателя.

1.12. Комиссия в своей деятельности руководствуется законодательными и иными нормативными и правовыми актами Российской Федерации о труде и охране труда, коллективным договором МКОУ СОШ № 8 с. Тахта, нормативными документами предприятия.

2. ЗАДАЧИ КОМИССИИ.

2.1. Разработка программы по улучшению условий и охраны труда, по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.2. Рассмотрение предложений по разработке организационно-технических и санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки проекта соответствующего раздела коллективного договора, соглашения по охране труда.

2.3. Анализ существующего состояния условий и охраны труда в МКОУ СОШ № 8 с. Тахта и подготовка соответствующих предложений в пределах своей компетенции по решению проблем охраны труда.

2.4. Информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средства индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.

2.5. Проведение Дней охраны труда в подразделениях МКОУ СОШ № 8 с. Тахта.

3. ФУНКЦИИ КОМИССИИ.

3.1. Рассмотрение предложений администрации, профессиональных союзов и отдельных работников по созданию здоровых и безопасных условий труда на предприятии и выработка рекомендаций отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

3.2. Рассмотрение результатов обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах, "Дней охраны труда", участие в проведении обследований по обращениям работников и выработка в необходимых случаях рекомендаций по устранению выявленных нарушений.

3.3. Изучение причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности проводимых мероприятий по улучшению условий и охране труда, подготовка информационно-аналитических материалов о фактическом состоянии охраны труда на предприятии.

3.4. Анализ хода и результатов специальной оценки условий труда, участие в подготовке подразделений и предприятия в целом к проведению обязательной сертификации рабочих мест на соответствие требованиям охраны труда.

3.5. Участие в разработке Соглашения по охране труда предприятия.

3.6. Изучение состояния и использования санитарно-бытовых помещений и санитарно-гигиенических устройств, обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, предоставления лечебно-профилактического питания.

3.7. Участие в работе по пропаганде охраны труда на предприятии, повышению ответственности работников за соблюдение требований по охране труда.

4. ПРАВА КОМИССИИ.

4.1. Получать от администрации МКОУ СОШ № 8 с. Тахта и службы охраны труда предприятия информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличие опасных и вредных производственных факторов.

4.2. Заслушивать на своих заседаниях сообщения администрации по вопросам выполнения ими обязанностей по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах и соблюдения гарантий прав работников на охрану труда.

4.3. Участвовать в работе по формированию мероприятий коллективного договора и Соглашения по охране труда.

4.4. Вносить предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушение требований норм, правил и инструкций по охране труда.

4.5. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, в случаях нарушения ими законодательных или иных нормативных правовых актов по охране труда, сокрытия несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.6. Вносить предложения о моральном и материальном поощрении работников трудового коллектива за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда на предприятии.

Положение о деятельности совместной комиссии по охране труда МКОУ СОШ № 8 с. Тахта разработано в соответствии с требованиями статьи № 8 Основ законодательства Российской Федерации об охране труда и Рекомендациями по формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, создаваемых на предприятиях, в учреждениях и организациях с численностью работников более 10 человек (Приложение к Постановлению Минтруда России от 12.10.94г. № 64).

**Положение
об оплате труда работников муниципального казенного
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы
№8 с.Тахта Ипатовского района Ставропольского края**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №8 с.Тахта Ипатовского района Ставропольского края разработано в соответствии с постановлением от 18 июля 2018г. № 872 «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ипатовского городского округа Ставропольского края», приказом министерства образования и молодежной политики Ставропольского края от 29 декабря 2017 года № 1743-пр «О внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников государственных, бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края, утвержденное приказом министерства образования Ставропольского края от 30 августа 2013 года № 784- пр «Об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края»».

2. Система оплаты труда работников МКОУ СОШ №8 с.Тахта, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами казенного учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты разрабатываются казенным учреждением применительно только к работникам данного учреждения, предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников казенного учреждения устанавливаются согласно требованиям настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание казенного учреждения утверждается руководителем казенного учреждения по согласованию с отделом образования администрации Ипатовского городского округа и включает в себя все должности работников данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем казенного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников казенного учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам казенного учреждения согласно Положению.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам казенного учреждения согласно Положению.

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

9. Фонд оплаты труда казенного учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений.

10. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда казенного учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положениями об оказании материальной помощи работникам учреждения.

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МКОУ СОШ № 8 с.Тахта

2.1. Должностные оклады работников МКОУ СОШ № 8 с.Тахта

по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя:

№ п/п	Наименование должности	должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель директора казенного учреждения	17215	16126	15130	14231

2.1.2. Заместителям руководителей устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников казенного учреждения (без учета заработной платы руководителя казенного учреждения, его заместителей) (далее – предельная кратность) в следующем размере:

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) образовательной организации	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	до 2,5
2.	От 250 до 500 включительно	до 3,0
3.	От 500 до 1000	до 3,5
4.	От 1000 до 2000	до 4,0

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников казенного учреждения (без учета заработной платы руководителя казенного учреждения, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников казенного учреждения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя казенного учреждения на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя казенного учреждения, его заместителей). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников казенного учреждения учитываются выплаты по основной

должности заместителей руководителя, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; а также выплаты связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителей сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.1.3. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	2 квалификационный Уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	6700,00
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог; мастер производственного обучения	7125,00
3.	4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель	7580,00

2.2. Размеры должностных окладов работников по должностям, Профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих»:

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь - машинистка	5100

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Лаборант, техники всех специальностей без категории	5500
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5600
3 квалификационный уровень	Заведующий производством	5800
4 квалификационный уровень	Механик	6000
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Инженер по охране труда и ТБ, программист	6300

2.3. Размеры должностных окладов работников культуры, включенных в штатные расписания казенных учреждений:

п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	6309

2.4. Размеры окладов рабочих казенных учреждений устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Сторож, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, гардеробщик	3995
---	------

2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Кухонный работник, кладовщик, уборщик служебных помещений	4186
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Повар	4376
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Водитель	6342

2.4.1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами казенных учреждений с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работникам казенных учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), в том числе:

- до 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда;
- до 24 процентов ставки (окладов) за работу в опасных условиях труда.

Работникам школы в соответствии со специальной оценкой условий труда рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются выплаты в размере:

- учитель информатики – 12%
- лаборант химии – 8 %
- повар - 12%
- кухонный работник - 12 %

3.5. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

3.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

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

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.5.4.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам казенных учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

3.5.4.2. Работникам казенных учреждений за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1	Педагогическим работникам за классное руководство (руководство группой): 1 - 4-х классов 5 - 12-х классов	30 35
2	Учителям 1 - 4-х классов за проверку письменных работ	10
3	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике	15
4	иностранным языку, физике, химии, биологии, истории, географии, ОБЖ.	10

5	Педагогическим работникам казенных учреждений за руководство методическими объединениями	3
6	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей)	20
7	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах с количеством классов: до 9 от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	15 25 50 100
8	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных учреждениях всех типов и видов, имеющих:	
9	6 - 12 классов	20
10	13 - 29 классов	35
11	30 и более классов	50

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе), или 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ пропорционально фактической наполняемости классов.

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

3.5.4.3. Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3

1.	Специалистам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности (педагогическим работникам).	25
----	--	----

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается доплата за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, утверждается руководителем казенного учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами казенного учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются казенными учреждениями в пределах имеющихся средств по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников казенных учреждений.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю казенного учреждения.

4.2. В казенном учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Казенные учреждения не могут устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- работникам, ответственным за организацию питания в казенных учреждениях, 20 процентов от должностного оклада, при отсутствии в штатном расписании должностей, в чьи должностные функции входит организация питания.

4.2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого казенным учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

Примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников казенных учреждений

1. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации).
2. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.
3. Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.
4. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы.
5. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.
6. Работа с детьми из социально неблагополучных семей.
7. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.).

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в казенном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются локальными нормативными актами казенного учреждения.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам казенных учреждений планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

За наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

- за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие I квалификационной категории - 14% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие высшей квалификационной категории - 19% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;

- при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;

- при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

4.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам казенных учреждений устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

- по итогам работы за календарный год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам казенных учреждений в следующих случаях:

- а) при объявлении благодарности или награждении:

- государственными наградами;

- ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;

- наградами Ставропольского края;

- Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;
- б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

К юбилейным датам казенного учреждения при достижении позитивных результатов работы казенного учреждения (50, 100 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда казенного учреждения на основании приказа руководителя.

Премияльные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности казенных учреждений, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом казенного учреждения.

Оценку эффективности работы работников казенного учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем казенного учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников казенных учреждений устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися казенного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;

- проведение на базе казенной организации или участие казенного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися казенного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. - до 100%;

- проведение на базе казенного учреждения или участие казенного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях - до 100%.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

- при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства образования и науки

Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края - до 100%;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками до 100%;

- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) - до 100%;

- к юбилейным датам казенного учреждения при достижении позитивных результатов работы казенного учреждения (50, 100 лет) - до 100%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств казенного учреждения.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя казенного учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Приложение № 1
к «Положению по оплате труда
работников МКОУ СОШ № 8
с.Тахта»

Порядок
оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся
квалификационной категории за выполнение педагогической работы по
должности с другим наименованием, по которой не установлена
квалификационная категория, а также в других случаях

Настоящий Порядок определяет условия оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. N 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка,

	направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по

	основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер- преподаватель;	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры

тренер-преподаватель	(физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) профессиональной образовательной организации

Приложение № 2

к «Положению по оплате труда
работников МКОУ СОШ № 8
с.Тахта»

Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений Ипатовского района Ставропольского края

1. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства), определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям и преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

3. В учебную нагрузку учителей за работу с обучающимися заочной формы обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки

4. Тарификационные списки учителей ежегодно утверждаются руководителем образовательного учреждения по согласованию с отделом образования администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края.

4. Тарификационные списки учителей ежегодно утверждаются руководителем образовательного учреждения по согласованию с отделом образования администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края.

57

Приложение №3

к «Положению по оплате труда
работников МКОУ СОШ № 8
с.Тахта»

Перечень критериев для установления выплат за качество выполняемых работ

№	Критерии	Баллы
1.	Качество знаний учащихся по итогам Полугодия	Математика, русский язык, литература, физика, химия, иностранный язык 30-50% свыше 50%
		1,0 2,0
		Начальные классы, история география, биология, обществознание, информатика и ИКТ 40-60% свыше 60%
2.	Результаты выпускников по ОГЭ и ЕГЭ	Физкультура, ОБЖ, технология, ИЗО, музыка 50-70% свыше 70%
		1,0 2,0
		Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный установленный порог
3.	Отсутствие учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия по всем классам, в которых учитель ведет учебные занятия не менее двух лет	Средний бал по предмету выше среднего по сравнению с прошлым годом
		Средний бал по предмету выше среднего по краю
		1,0 2,0 3,0
4.	Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.д.	муниципальной,
		краевой,
		всероссийской.
5.	Отсутствие травм, полученных учащимися на урочных и внеурочных занятиях.	2,0 3,0 4,0 1,0
6.	Охват учащихся трудовой занятостью, летним отдыхом в лагерях	30-50%
		50-70%
		70-100%
7.	Участие в реализации проектов, программ, закрепленное приказом по школе, различного уровня направленности	Школьного уровня
		Муниципального уровня
		Краевого уровня
8.	Учителем используются ИКТ	Эпизодически
		Регулярно
9.	Наличие публикаций в СМИ, на школьном сайте, в научно-методической литературе, разработка собственных программ	1,0 2,0 2,0
10.	Организация внеклассной работы по предмету (предметной недели, консультаций, конференций, вечеров)	2,0
11.	Динамика материально-технического оснащения кабинета в течение учебного года.	1,0
12.	Проведение открытых уроков, мастер-	Школьного уровня
		1,0

		Муниципального уровня	2,0
		Краевого уровня	3,0
13	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуации и высокий уровень решения конфликтных		2,0
14.	Учитель принял участие в профессиональном конкурсе муниципального, краевого уровня	- третье призовое место	2,0
		-второе призовое место	3,0
		-призовое место	4,0
15.	Охват учащихся горячим питанием	80-90%	1,0
		90-100%	2,0
16	Высокий уровень исполнительской трудовой дисциплины (подготовка отчетов, отсутствие замечаний учителю по заполнению классных журналов, ведение личных дел и т.д)		2,0
	Максимальное количество баллов		37

Заведующий библиотекой, библиотекарь

Высокая читательская активность обучающихся (воспитанников)

Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом:			
-на том же уровне			0,5
-выше			1,0
Участие на различных научно-практических конференциях, конкурсах ученических творческих проектов, в сравнении с предыдущим периодом:			
-на том же уровне			0,5
-выше			1,0
: Оформление тематических выставок			1,0
Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим годом:			
- на том же уровне			0,5
- выше			1,0
Количество новых мероприятий с учащимися, направленных на формирование читательской активности, в сравнении с предыдущим годом:			
-на том же уровне –			0,5
выше			1,0
Проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности			1,0
Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с прошлым периодом:			
-на том же уровне			0,5
-выше			1,0
Количество экземпляров учебно-методической и справочной литературы в сравнении с прошлым периодом:			
-на том же уровне			0,5
-выше			1,0

Количество электронных учебников в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше	0,5 1,0
Наличие банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде	1,0
Количество книговыдач в полугодие в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше	0,5 1,0
Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	1,0
Проведение выставок, читательских конференций и др., количество участников в них (в сравнении с прошлым периодом): -на том же уровне -выше	0,5 1,0
Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации библиотечного фонда	1,0
Снижение количества читателей, имеющих задолженность по возврату литературы, в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -ниже	0,5 1,0
Максимальное количество баллов	15
Педагог дополнительного образования	
Создание условий, позволяющих обучающимся (воспитанникам) реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся (воспитанников); организация активного отдыха обучающихся (воспитанников) в режиме учебного и внеучебного времени.	
Доля учащихся, охваченных дополнительным образованием в сравнении с предыдущим периодом - на том же уровне - выше	0,5 1,0
Сохранение количества учащихся, воспитанников, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года	1,0
Участие учащихся, воспитанников в мероприятиях, направленных на возможность проявления своих достижений (в динамике в сравнении с предыдущим периодом): -на том же уровне -выше	0,5 3,0
Количество учащихся, воспитанников, занявших призовые места (в сравнении с предыдущим периодом): -на том же уровне – выше	0,5 1,0
Реализация программ, проектов по развитию творческих способностей	

обучающихся (воспитанников):	
-муниципальные	0,5
-краевые	1,0
Охват обучающихся (воспитанников) мероприятиями по развитию творческих способностей обучающихся (воспитанников) в сравнении с предыдущим периодом:	
-на том же уровне	0,5
-выше	1,0
Методическая и инновационная деятельность	
Наличие методических разработок, пользующихся спросом у коллег	1,0
Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.:	
-муниципального уровня	0,5
-краевого уровня	1,0
Привлечение к участию в работе с обучающимися; воспитанниками представителей общественных организаций, шефов и др.	1,0
Разработанные методические рекомендации приняты на реализацию соответствующим органом образования	1,0
Итого	10
Педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор	
Психологический комфорт и безопасность личности обучающихся (воспитанников)	
Коррекция отклонений в развитии обучающихся	
Снижение доли учащихся с проблемами в развитии в сравнении с предыдущим периодом:	
-на том же уровне –	0,5
ниже	1,0
Положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении в сравнении с предыдущим периодом:	
-на том же уровне –	0,5
выше	1,0
Снижение количества учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия, в сравнении с предыдущим периодом	1,0
Повышение внеучебных достижений учащихся с проблемами в сравнении с прошлым периодом	1,0
Снижение доли учащихся, охваченных различными видами контроля (академическая задолженность, неадекватное поведение и др.)	1,0
Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим	1,0
Периодом	
Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим периодом	1,0
Количество проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив, в сравнении с предыдущим периодом:	
-на том же уровне	0,5

-выше	1,0
Количество случаев оказания помощи в течение года обучающимся (воспитанникам), попавшим в экстремальные ситуации в сравнении с предыдущим периодом:	
-на том же уровне –	0,5
-выше	1,0
Количество обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития учащихся в сравнении с прошлым периодом:	
-на том же уровне	0,5
-выше	1,0
Количество обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом:	
-на том же уровне –	0,5
ниже	1,0
2.Методическая и инновационная деятельность	
Участие в реализации программы развития общеобразовательного Учреждения	1,0
Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.:	
-муниципального уровня	0,5
-краевого уровня	1,0
Наличие и разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в своей Работе	1,0
Высокий результат участия специалиста в профессиональных конкурсах различного уровня:	1,0
-третье место	
-второе место	
-первое место	
Итого	15
Заместитель директора по УВР	
1. Обеспечение доступности образования	
Позитивная динамика учебных достижений обучающихся, воспитанников по курируемым заместителем предметам, направлениям:	
на уровне прошлого учебного года,	
-равен или выше в сравнении с предыдущим учебным годом.	0,5
	1,0
Позитивная динамика показателя среднегодового балла результатов выпускных экзаменов, в том числе ЕГЭ:	
на уровне прошлого учебного года,	0,5
-равен или выше в сравнении с предыдущим учебным годом.	1,0
Наличие диагностики знаний учащихся:	

- ведется эпизодически;	0,5
- ведется регулярно, ее результаты используются при планировании индивидуальной работы	1,0
Сохранение контингента учащихся в 1-11 классах (отсутствие выбывших учащихся до получения среднего (полного) общего образования)	1,0
Отсутствие выявленных не обучающихся учащихся, фактически проживающих на территории села	1,0
2. Эффективность управленческой деятельности	
Наличие методического кабинета.	1,0
Организация вариативного обучения.	1,0
Реализация учебного плана и образовательных программ в полном объеме.	1,0
Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии: доля педагогов, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы, в сравнении с прошлым учебным годом: -на уровне прошлого учебного года, -выше в сравнении с предыдущим учебным годом.	0,5 1,0
Доля педагогов, использующих ИКТ для моделирования урока (занятий), индивидуализации траекторий обучения учащихся, в сравнении с прошлым учебным годом: -на уровне прошлого учебного года, -выше в сравнении с предыдущим учебным годом.	0,5 1,0
Наличие призовых мест в различных муниципальных, краевых, федеральных конкурсах, в сравнении с прошлым учебным годом: -на уровне прошлого учебного года, -выше в сравнении с предыдущим учебным годом.	0,5 1,0
Результаты реализации программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы: план мониторинга образовательного процесса выполнен: -не менее чем на 70% -на 100%	0,5 1,0
3. Инновационная и методическая деятельность	
Доля учителей, участвующих в реализации муниципальных и краевых проектов и программ, в которые включена школа по конкретному направлению: -на уровне прошлого учебного года. -выше в сравнении с предыдущим учебным годом.	0,5
Наличие авторских учебно-методических материалов, в том числе с цифровыми образовательными ресурсами.	1,0

. Сопровождение мероприятий по экспериментальной деятельности учреждения.	1,0
Нововведения переведены в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя.	1,0
Педагогическими работниками, курируемыми заместителем, разработаны в течение года учебно-методические пособия (рекомендации), авторские разработки, в том числе для внутреннего пользования.	1,0
Количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.), в сравнении с предыдущим учебным годом: -на уровне прошлого учебного года, -выше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0
Заместителем разработаны в течение года методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего использования	1,0
Заместителем выполнены в течение года авторские публикации.	1,0
Наличие отчетных (обзорных) публикаций заместителя о различных аспектах деятельности ОУ в периодической печати.	2,0
4. Профессиональные достижения педагогического коллектива	
Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах.	1,0
Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, мастер-классы, гранты, публикации	1,0
Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы.	2
5. Высокий уровень исполнительской дисциплины	
Своевременная сдача отчетов, документации.	1,0
Итого	27
Заведующий хозяйством	
1. Санитарно-гигиенические условия школы	
Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения: -отсутствие замечаний со стороны проверяющих, -отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений.	1,0 1,0
Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом: -уменьшилось -замечаний нет	1,0 2,0
Своевременное заключение договоров	1,0

2. Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении.	
Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их: -наличие действующей АПС, - наличие «тревожной кнопки», -организация и проведение работы в течение учебного года, направленной на повышение условий безопасности в общеобразовательном учреждении	1,0 1,0 1,0
Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности	1,0
3. Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	
Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.).	1,0
Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей.	1,0
Количество пунктов предписаний ревизионных комиссий в части ответственности заместителя в сравнении с предыдущим годом: -уменьшилось -замечаний нет	0,5 1,0
Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей: -недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены.	1,0
Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности.	1,0
Наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей	1,0
Итого	14
Повар	
Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания	
Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания.	1,5
Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи.	1,5
Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм расхода.	1,5
Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд.	1,5

Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи.	1,0
Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	1,5
Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения быстропортящихся продуктов питания.	1,0
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования.	1,5
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.	1,5
Максимальное количество баллов	12,5
Сторож	
Высокая организация охраны объектов учреждения, уборки территории	
Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории.	1,5
Отсутствие обоснованных жалоб на работу сторожа, дворника.	1,5
Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки.	1,0
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.	1,5
Отсутствие случаев кражи по вине сторожа.	1,0
Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке.	1,0
Уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда, посыпка песком.	1,5
Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии.	1,0
Максимальное количество баллов	10
Водитель	
Высокая организация перевозки обучающихся (воспитанников), грузов	
Отсутствие обоснованных жалоб на работу водителя	1,5
Отсутствие замечаний на несоблюдение сроков технического осмотра автомобиля.	1,5
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.	1,5
Отсутствие замечаний по ведению и содержанию документации - путевых листов и др. документации.	1,0
Отсутствие нарушений в ходе перевозки обучающихся (воспитанников), грузов.	1,5
Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности.	1,0
Отсутствие замечаний на нарушение правил эксплуатации автомобиля.	1,0
Максимальное количество баллов	9
Заведующий производством	
Высокая организация учета и сохранности материальных ценностей	

Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания, мягкого инвентаря, обмундирования и др.	1,5
Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	1,0
Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения быстро портящихся продуктов питания.	1,5
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.	1,5
Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей.	1,0
Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению.	1,5
Отсутствие замечаний на отсутствие маркировки мягкого инвентаря.	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем показателям	9,0
Лаборант, программист	
Высокая эффективность эксплуатации техники оборудования	
Использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др.	2,0
Ведение сайта учреждения, его своевременное обновление.	2,0
Отсутствие срыва уроков вследствие неисправности техники и оборудования.	2,0
Содержание лабораторного оборудования, компьютерной техники, передающих устройств и другой техники в исправном состоянии.	2,0
Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность, санитарное состояние учебного кабинета.	2,0
Отсутствие жалоб педагогов на работу лаборанта, оператора ЭВМ, программиста.	2,0
Безопасность лабораторного и компьютерного оборудования.	2,0
Максимально возможное количество баллов по всем показателям	14,0

**Список профессий и должностей, имеющих право на
дополнительный оплачиваемый отпуск
за ненормированный рабочий день**

(основание - статья 101 ТК РФ. Ненормированный рабочий день.

Ст. 119 ТК РФ. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с
ненормированным рабочим днем (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 №90-ФЗ))

Наименование профессии (должности)	Размер дополнительного оплачиваемого отпуска
Заместитель директора	3 календарных дня
Полный педагогический	7 календарных дней
Учитель	7 календарных дней
Лаборант	7 календарных дней

**Список профессий и должностей, имеющих право на
дополнительный оплачиваемый отпуск
за вредные условия труда**

(основание - статья 117 ТК РФ. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Федеральный закон от 28.12.2013 №426-ФЗ (ред. от 19.07.2018) «О специальной оценке условий труда» (ст. 10. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов). Отчеты о проведении СОУТ от 29.07.2014г, от 22.01.2018г,)

Наименование профессии (должности)	Размер дополнительного оплачиваемого отпуска
Повар	7 календарных дней
Кухонный рабочий	7 календарных дней
Учитель информатики	7 календарных дней
Лаборант химии	7 календарных дней

Список профессий и должностей, имеющих право на доплаты за вредные условия труда

(основание – ст. 147 ТК РФ. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 №421-ФЗ). Отчеты о проведении СОУТ от 22.01.2018г, от 29.07.2014г.)

Наименование профессии (должности)	Доплаты за вредные условия труда
Повар	12%
Кухонный рабочий	12%
Учитель информатики	12%
Лаборант химии	8%

Перечень профессий, должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

(основание – статья 221 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014 г. № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N36213),

№	Профессия или должность	Наименование СИЗ	Норма выдачи (единицы, комплекты) на год	Основание для выдачи СИЗ
1.	Повар	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2. Фартук из полимерных материалов с нагрудником 3. Наружники из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. До износа	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014г. № 997н п. 122
2.	Заведующий производством	1.Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2.Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014г. № 997н П. 32
3.	Кухонный рабочий	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2. Наружники из полимерных материалов 3. Перчатки резиновые или из полимерных материалов 4. Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт. 1 комплект До износа 6 пар 2 шт.	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014г. № 997н п. 60
4.	Уборщик служебных помещений	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2. Перчатки с полимерным покрытием 3. Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014г. № 997н п. 171
5.	Рабочий по комплексному ремонту зданий и сооружений	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2. Сапоги резиновые с защитным	1 шт. 1 пара	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014г. № 997н п. 135

		подноском 3. Перчатки с полимерным покрытием 4. Перчатки резиновые или из полимерных материалов 5. Щиток защитный лицевой или Очки защитные 6. Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее Дополнительно в зимний период: Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладе. Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском.	6 пар 12 пар до износа до износа 1 шт. 1 шт.	
6.	Дворник	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2. Фартук из полимерных материалов с нагрудником 3. Сапоги резиновые с защитным подноском 4. Перчатки с полимерным покрытием Дополнительно в зимний период: Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладе. Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском.	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар. 1 шт. 1 шт.	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014г. № 997н п. 23
7.	Водитель	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2. Перчатки с точечным покрытием 3. Перчатки резиновые или из полимерных материалов Дополнительно в зимний период: Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладе. Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском.	1 шт. 12 пар Дежурные 1 шт. 1 шт.	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014г. № 997н п. 11
8.	Заведующий библиотекой	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 шт.	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014г. № 997н п. 30
9.	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 шт.	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014г. № 997н п. 49

**Приложение №9
к коллективному договору**

**Перечень профессий (должностей) работников, имеющих право на
бесплатную выдачу смывающих и (или) обезвреживающих средств**

(основание – статья 221 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и(или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», список изменяющихся документов (в ред. Приказа Минтруда России от 07.02.2013 № 48н) раздел II п.7, п.8)

№	Профессия или должность	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи в г (1 раз в месяц)	Примечание
1.	Повар	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозировующих устройствах)	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями
2.	Заведующий производством	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозировующих устройствах)	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями
3.	Кухонный рабочий	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозировующих устройствах)	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями
4.	Уборщик служебных помещений	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозировующих устройствах)	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями
5.	Рабочий по комплексному ремонту зданий и сооружений	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозировующих устройствах)	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями
6.	Дворник	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозировующих устройствах)	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями
7.	Водитель	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 г (мыло туалетное или 500 мл. (жидкие моющие средства в дозировующих устройствах)	Работы, связанные с трудносмываемы- ми устойчивыми загрязнениями : масла, смазки
8.	Заведующий хозяйством	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозировующих устройствах)	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями
9.	Заведующий библиотекой	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями

			дозировочных устройствах)	
10.	Кладовщик	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями
11.	Гардеробщик	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями

МКУ «СОЦ.МБ» г. Тута

ПРОТОКОЛ

№ 1

от 20.04.2021 г.

Присутствовали:

Председатель комиссии: Иванова И.В., Члены комиссии: Брыкина Р.Н., Давыдова Н.А., Острова Л.П.

Рассмотрено на заседании:

Комиссии по исполнению договора работником МКУ «СОЦ.МБ»

срок с 2018 по 2021 годы.

Решение комиссии по исполнению договора работником

МКУ «СОЦ.МБ» г. Тута на 2018-2021 годы

Присутствовали:

Председатель комиссии: Иванова И.В.

Члены комиссии: Брыкина Р.Н., Давыдова Н.А., Острова Л.П.

Секретарь комиссии: Давыдова Н.А.

**Комиссия по ведению коллективных переговоров,
подготовке проекта, заключению и контролю выполнения
коллективного договора**

МКОУ СОШ №8 с. Тахта

ПРОТОКОЛ

№ 1 "06" декабря 2018 г.

В переговорах участвовали:

члены комиссии: Дубина Е.В., Брынза Р.Н., Давыденко Е.А., Остренко Л.П.

Рассматриваемый вопрос:

1. О проекте коллективного договора работников МКОУ СОШ №8 с.Тахта на 2018-2021 годы.

Решили: одобрить проект коллективного договора работников МКОУ СОШ №8 с.Тахта на 2018-2021 годы

Разногласия: нет

Подписи координаторов Комиссии:

Председатель комиссии:  Е.В.Дубина

Секретарь комиссии:  Е.А.Давыденко

Сведения об организации

муниципальное казенное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа № 8 с. Тахта Ипатовского городского округа
Ставропольского края

Юридический адрес:

356614, Российская Федерация, Ставропольский край, Ипатовский район,
с. Тахта, ул. Ленина, д. 109

Фактический адрес:

356614, Российская Федерация, Ставропольский край, Ипатовский район,
с. Тахта, ул. Ленина, д. 109

Численность работников – 47 человек; из них женщин – 36 человек

Форма собственности – муниципальная

Отрасль – Образование

Вид деятельности: Образовательная

Количество приложений к договору: 9

Ф.И.О. руководителя: Дубина Елена Викторовна

Тел: 41-1-50 (раб) сот. 8-9624059283

Ф.И.О. председателя ПК: Остренко Людмила Петровна

Тел: 41-1-78 (раб) сот. 8-9620024844

Принято,
пронумеровано
и скреплено печатью
на 77 листах.

Директор школы

Е.В. Дубина



Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №8 с. Тахта
Ипатовского района Ставропольского края

От работодателя:

Директор муниципального казенного
общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы №8 с. Тахта
Ипатовского района Ставропольского края

Е.В.Дубина

«19» сентября 2022 г.

От трудового коллектива:

Председатель первичной профсоюзной организации
муниципального казенного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной
школы №8 с. Тахта Ипатовского района
Ставропольского края

Л.П.Остренко

«19» сентября 2022 г.

**Дополнения и изменения
в коллективный договор
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 8 с. Тахта
Ипатовского района
Ставропольского края**

РЕГИСТРИРОВАНО
В УПРАВЛЕНИИ ЗАЩИТЫ
ПРАВ РАБОТНИКОВ
65 сс
РЕГИСТРАЦИЮ ПРОИЗВЕД
дан / НАЧАЛЬНИК УП
без замечаний
О.И.
Стрещенкова С.А.

Нами, работодателем муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №8 с.Тахта Ипатовского района Ставропольского края (далее МКОУ СОШ №8 с. Тахта) в лице директора Дубина Елены Викторовны и представителем работников МКОУ СОШ №8 с. Тахта в лице председателя первичной профсоюзной организации МКОУ СОШ №8 с.Тахта Остренко Людмилы Петровны, на основании решения комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора МКОУ СОШ № 8 с.Тахта от 19 сентября 2022 года протокол №1, вносятся следующие дополнения и изменения в коллективный договор:

1. На правоотношения, возникшие с 01.07.2022 г.:

приложение 4 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №8 с.Тахта Ипатовского района Ставропольского края» **раздела II. «Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательной организации»**

2.1. Дополнить следующим содержанием:

2.1.1. **Пункт 2.2.** «Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих»:

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Без категории: программист, специалист по охране труда,	7489

2.1.2. **Подпункт 3.5.4.1. пункта 3.5.4.** «Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных» дополнить абзацем следующего содержания:

«Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ устанавливаются при наличии и за счет фонда заработной платы по вакантной должности или должности временно отсутствующего работника.»

2.2. Изложить в следующей редакции пункт 2.1. «Должностные оклады работников образовательной организации по профессиональным квалификационным группам должностей»:

2.2.1. **Подпункт 2.1.1.** «Размеры должностных окладов заместителей руководителя образовательной организации»:

	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
--	------------------------	----------------------------

п/п		группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
	2	3	4	5	6
	Заместитель руководителя (директора)	20464	19169	17985	16916

2.2.2. Подпункт 2.1.3. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
	2	3	4
	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; педагог по шахматам	8372
	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	8906
	4 квалификационный уровень	преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, преподаватель – организатор технологии; преподаватель – организатор информатики, учитель-дефектолог, учитель.	9500

2.2.3. Подпункт 2.1.4. «Должностные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений»:

п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
	2	3	4
	1 квалификационный уровень	Руководитель центра образования цифрового и гуманитарных профилей	18378

2.3. Изложить в следующей редакции пункт 2.2. «Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих»:

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь	6061
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Лаборант	6538
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6656
3 квалификационный уровень	Заведующий производством	6894
4 квалификационный уровень	Механик	7131

2.4. Изложить в следующей редакции пункт 2.3. «Размеры должностных окладов работников культуры включенных в штатное расписание образовательной организации:

/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и	Библиотекарь	7286

	кинематографии ведущего звена»		
	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	Заведующий библиотеки	8567

2.5. Изложить в следующей редакции пункт 2.4. «Размеры окладов рабочих образовательной организации устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Сторож, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, гардеробщик	4443
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Кухонный рабочий, кладовщик, уборщик служебных помещений	4655
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	4865
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Водитель автомобиля	7306

2. На правоотношения, возникшие с 01.09.2022 г.:

приложение № 4 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №8 с.Тахта Ипатовского района Ставропольского края»:

- В раздел 2 «Размеры должностных окладов, ставки заработной платы работников МКОУ СОШ №8 с.Тахта пункт 2.1. «Должностные оклады работников образовательной организации по профессиональным квалификационным группам должностей»
2.1.1. Подпункт 2.1.3. «Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников» дополнить следующим содержанием:

п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
	2	3	4
		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9500

Директор МКОУ СОШ 8 с.Тахта

Председатель первичной профсоюзной организации МКОУ СОШ №8 с.Тахта



Е.В.Дубина

Л.П.Остренко

Комиссия по ведению коллективных переговоров,
подготовке проекта, заключению и контролю выполнения
коллективного договора
МКОУ СОШ №8 с. Тахта

ПРОТОКОЛ

№ 1

19 сентября 2022 г.

В переговорах участвовали:

члены комиссии: Е.В.Дубина, Е.А.Шкуринская, Л.П.Остренко, О.С.Пронь

Рассматриваемый вопрос: об одобрении проекта дополнений и изменений в коллективный договор МКОУ СОШ №8 с.Тахта.

Решили: одобрить проект дополнений и изменений в коллективный договор МКОУ СОШ №8 с.Тахта.

Разногласия: нет

Председатель комиссии:  Л.П.Остренко
Секретарь комиссии:  О.С.Пронь

Сведения об организации

Организация муниципальное казенное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 8 с. Тахта Ипатовского района Ставропольского края

Юридический адрес: 356614, Российская Федерация, Ставропольский край, Ипатовский район, с. Тахта, ул. Ленина, 109

Фактический адрес: 356614, Российская Федерация, Ставропольский край, Ипатовский район, с. Тахта, ул. Ленина, 109

Численность работников, на которых распространяется действие коллективного договора 43, в том числе женщин 34 чел.

Количество членов профсоюза 43 чел.

Форма собственности: муниципальная

Отрасль: образование

Вид деятельности: общеобразовательная

Количество приложений к договору: 9

ФИО представителя трудового коллектива (полностью)

Дубина Елена Викторовна, телефон 8(86542)41-1-50, 89624059283

ФИО руководителя ПК Остренко Людмила Петровна

Телефон 8(86542)41-1-78, 89620024844

Комиссия по трудовым спорам (да или нет) да

и скреплено печатью

на 9 листах.

Директор

М.К.Ф. Е.В. Дубина



Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №8 с. Тахта
Ипатовского района Ставропольского края

2018г
N 119

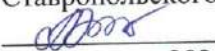
От работодателя:

Директор муниципального казенного
общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы №8 с. Тахта
Ипатовского района Ставропольского края


Е.В.Дубина
«30» января 2020г

От трудового коллектива:

Председатель первичной профсоюзной организации
муниципального казенного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной
школы №8 с. Тахта Ипатовского района
Ставропольского края


Л.П.Остренко
«30» января 2020г

**Дополнения и изменения
в коллективный договор
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 8 с. Тахта
Ипатовского района
Ставропольского края**

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
В УВЕДОМИТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ
ЗА № 16 ОТ 13.02.2020 г
НАЧ. УТСЗН АНГО СК**


Решением принято:

О.В. Вилочукина
Т.Н. Вертеличкина

Нами, работодателем муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №8 с.Тахта Ипатовского района Ставропольского края (далее МКОУ СОШ №8 с. Тахта) в лице директора Дубина Елены Викторовны и представителем работников МКОУ СОШ №8 с. Тахта в лице председателя первичной профсоюзной организации МКОУ СОШ №8 с.Тахта Остренко Людмилы Петровны, принято решение на общем собрании коллектива МКОУ СОШ № 8 с.Тахта от 30.01.2020года о внесении следующих дополнений и изменений в коллективный договор (приложения):

1. На правоотношения, возникшие с 01.09.2019 г.:

в приложение № 4 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №8 с.Тахта Ипатовского района Ставропольского края»:

1. В раздел 2 «Размеры должностных окладов, ставки заработной платы работников МКОУ СОШ №8 с.Тахта по профессиональным квалификационным группам должностей»:
- 2.2. Размеры должностных окладов работников по должностям, профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих»:

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих»		
Общепромышленные должности служащих третьего уровня		
Первый квалификационный уровень	Специалист по охране труда и ТБ	6300,00

- 2.3 Размеры должностных окладов работников культуры, включенных в штатное расписание:

п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	Заведующий библиотеки	7417

2. Изложить в новой редакции Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 8 с.Тахта Ипатовского района Ставропольского края (Приложение №4),

на правоотношения, возникшие с 01.10.2019 г.:

Приложение №4

Положение
об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 8
с.Тахта Ипатовского района Ставропольского края

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школе № 8 с.Тахта Ипатовского района Ставропольского края (далее - Положение, образовательная организация) определяет механизм оплаты труда в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе №8 с.Тахта Ипатовского района Ставропольского края.

2. Система оплаты труда работников образовательной организации, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается локальными нормативными актами, коллективным договором образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты разрабатываются образовательной организацией применительно только к работникам данной организации, предусматривают по всем имеющимся в штате организации должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников образовательной организации, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников образовательной организации устанавливаются согласно

требованиям настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с отделом образования администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края и включает в себя все должности работников данного учреждения. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем образовательной организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам образовательной организации согласно Положению.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательной организации согласно Положению.

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

9. Фонд оплаты труда образовательной организации формируется на календарный год, с уточнением на 1 сентября, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ипатовского городского округа Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников образовательных организаций.

10. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда образовательной организации работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам образовательной организации.

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательной организации

2.1. Должностные оклады работников образовательной организации по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя образовательной организации:

п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
	2	3	4	5	6
.	Заместитель руководителя (директора)	17956	16820	15781	14843

2.1.2. Заместителям руководителей, руководителям структурного подразделения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителя образовательной организации, его заместителей, руководителя структурного подразделения) (далее – предельная кратность) в следующем размере:

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) образовательной организации	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	до 2,5
2.	От 250 до 500 включительно	до 3,0
3.	От 500 до 1000	до 3,5
4.	От 1000 до 2000	до 4,0

Среднемесячная заработная плата руководителя структурного подразделения не может быть установлена выше среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, в структуре которого находится.

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя образовательной организации, его заместителей, руководителя структурного подразделения), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения соответствующего образовательной организации на среднемесячную

заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя образовательной организации, его заместителей, руководителя структурного подразделения). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников образовательной организации учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; а также выплаты связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.1.3. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
	2	3	4
.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; педагог по шахматам	6700
.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	7125
.	4 квалификационный уровень	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, преподаватель – организатор технологии; преподаватель – организатор информатики	7580

2.1.4. Должностные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
-----	--------------------------	--	----------------------------

	2	3	4
1	1 квалификационный уровень	Руководитель центра образования цифрового и гуманитарных профилей	16126

2.2. Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих»:

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь	5100
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Лаборант	5500
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5600
3 квалификационный уровень	Заведующий производством	5800
4 квалификационный уровень	Механик	6000
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Специалист по охране труда, программист	6300

2.3. Размеры должностных окладов работников культуры, включенных в штатное расписание:

	Квалификационный	Должности служащих,	Должностной
--	------------------	---------------------	-------------

/п	уровень	отнесенные к квалификационным уровням	оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
.	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	Заведующий библиотеки	7417

2.4. Размеры окладов рабочих образовательных организаций устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Сторож, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, гардеробщик	3995
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Кухонный рабочий, кладовщик, уборщик служебных помещений	4186
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	4376
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Водитель автомобиля	6342

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края, Ипатовского городского округа Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями образовательной организацией учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, Ипатовского городского округа Ставропольского края, отдела образования администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты работникам образовательной организации, занятым на

работах с вредными и (или) опасными условиями труда по профессиям рабочих и должностям служащих, установленным согласно результатам специальной оценки условий труда, минимальный размер повышения оплаты труда и ст. 147 ТК РФ составляет 4 процента тарифной ставки (оклада):

№п/п	Наименование профессии рабочих и должностей служащих	Степень вредности по результатам специальной оценки условий труда	Размер доплат к окладу (к должностному окладу) в %
1	Повар	3.3	12
2	Кухонный рабочий	3.2	8
3	Лаборант	3.1	4

3.5. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Вышеуказанные компенсационные выплаты не включаются в состав минимального размера оплаты труда.

3.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

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

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.5.4.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам образовательной организации, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной

работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

3.5.4.2. Работникам образовательной организации за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	2	3
	Педагогическим работникам за классное руководство (руководство группой): 1 - 4-х классов 5 - 12-х классов	 30 35
	Учителям 1 - 4-х классов за проверку письменных работ	10

Учителям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике; иностранному языку, физике, химии, биологии; истории, географии, информатики, ОБЖ, музыки, рисования.	15 10 5
Педагогическим работникам образовательной организации за руководство методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях	5
Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей)	15
Учителям за заведование учебными мастерскими	10
Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами	10
Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками	10
Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школе с количеством классов: от 10 до 19	15
Работникам образовательной организации за обслуживание вычислительной техники	25

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) для детей с ограниченными возможностями здоровья с наполняемостью не менее наполняемости, установленной нормами СанПин 2.4.2.3286-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 10 июля 2015 г. № 26», или 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, кадетских школах, кадетских школах-интернатах, общеобразовательных школах-интернатах, образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста, расположенных в сельской местности. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ пропорционально фактической наполняемости классов.

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники устанавливается в случае, если

выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

3.5.4.3. Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	2	3
	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
	Специалистам за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности: учитель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, педагог-организатор ОБЖ, воспитатель, педагог дополнительного образования	25
	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий	5

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается доплата за работу в образовательном учреждении, расположенных в сельской местности, утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с представительным органом работников.

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с локальными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями, образовательной организации, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательной организацией в пределах имеющихся средств по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления

выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя организации устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем образовательной организации.

4.2. В образовательной организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты.

Образовательная организация не может устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- работникам, ответственным за организацию питания в образовательной организации - 20 процентов от должностного оклада ежемесячно.

- работникам образовательной организации за личный вклад в общие результаты деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий - 20 процентов от должностного оклада по результатам работы.

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемых образовательной организацией.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательной организации в целом.

Перечень показателей
эффективности деятельности педагогических
работников образовательной организации

п/п	Направления	Общее образование
	2	4
	Реализация дополнительных проектов (групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	5
	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	5
	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	5
	Реализация мероприятий, обеспечивающих	5

· взаимодействие с родителями обучающихся	
Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	5
Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.)	5
· Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	5
· Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	5
· Работа с детьми из социально неблагополучных семей	5
· Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, рекреации и т.д)	5

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательной организации создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются локальными нормативными актами образовательной организации.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам образовательной организации планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя согласно ст. 132 ТК РФ. Расчет стоимости балла производить с учетом количества вложенного труда (начисленной основной заработной платы за отчетный период) и его качества согласно критериям оценки эффективности труда.

Премирование руководителя образовательной организации осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда образовательной организации по ходатайству профсоюзной организации в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

За наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера:

награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам

устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера:

- за наличие СЗД (до окончания срока ее действия) 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);
- за наличие I квалификационной категории - 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);
- за наличие высшей квалификационной категории - 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются работникам отрасли образования от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом нагрузки в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- при стаже работы от 1 до 5 лет - 3%;
- при стаже работы свыше 5 лет - 5%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных организациях;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением организацией для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются организацией самостоятельно.

4.2.4. Премияльные выплаты.

Работникам образовательной организации устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
- по итогам работы за календарный год, квартал.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам образовательной организации в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

- государственными наградами;
- ведомственными наградами Министерства просвещения и науки Российской Федерации;
- наградами Ставропольского края;
- Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

г) к юбилейным датам образовательной организации при достижении позитивных результатов работы образовательной организации (50, 60 и т.д лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда образовательной организации на основании приказа руководителя.

Премияльные выплаты по итогам работы за календарный год, квартал устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом образовательной организации.

Оценку эффективности деятельности работников образовательной организации на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с представительным органом работников. Порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников образовательной организации устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися образовательной организации высоких результатов в международных, межрегиональных, федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;
- проведение на базе образовательной организации или участие образовательной организации в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися образовательной организации высоких результатов в международных, межрегиональных, федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. - до 100%;
- проведение на базе образовательной организации или участие образовательной организации в социально значимых проектах и мероприятиях - до 100%.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

- при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства образования и науки

Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края - до 100%;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками до 100%;

- в связи с юбилейными датами их рождения (55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) - до 100%;

- к юбилейным датам образовательной организации при достижении позитивных результатов работы образовательной организации (50, 100 лет) - до 100%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств образовательной организации.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя образовательной организации с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

V. Порядок

оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Настоящий Порядок определяет условия оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности);
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки.
Учитель-дефектолог	Учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья.

VI. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательной организации

1. Аттестация педагогических работников образовательной организации осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276 и Положением об аттестации педагогических работников образовательной организации.

2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного

образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает при:

- увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

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

7. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательная организация не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним,

предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего профессионального образования или высшего образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

8. Руководитель образовательной организации проверяет документы

об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо основной работы) тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательной организации несет руководитель.

VII. Порядок

исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательной организации

1. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другой образовательной организации на условиях совместительства), определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям и преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и

преподавателей производится 2 раз в год, раздельно по полугодиям.

2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

3. Тарификационные списки учителей ежегодно утверждаются руководителем образовательной организации по согласованию с отделом образования администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края.

3. На правоотношения, возникшие с 01.01.2020 г.:

в приложение № 4 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №8 с.Тахта Ипатовского района Ставропольского края»:

1. В раздел 2 «Размеры должностных окладов, ставки заработной платы работников МКОУ СОШ №8 с.Тахта по профессиональным квалификационным группам должностей»:

2.1.3. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
	2	3	4
	4 квалификационный уровень	Учитель-дефектолог	7580

VI. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательной организации

5.1. Учителю -дефектологу, а также учителям учебных предметов (в том числе в I - IV классах) специальных (коррекционных) образовательных организациях (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика;

сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

- окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

Директор МКОУ СОШ №8 с.Тахта

Е.В. Дубина

Председатель первичной профсоюзной организации МКОУ СОШ №8 с.Тахта

Л.П.Остренко



Комиссия по ведению коллективных переговоров,
подготовке проекта, заключению и контролю выполнения
коллективного договора

МКОУ СОШ №8 с. Тахта

ПРОТОКОЛ

№ 1 "30" января 2020 г.

В переговорах участвовали:

члены комиссии: Е.В.Дубина, Е.А.Шкуринская, Л.П.Остренко, О.С.Пронь

Рассматриваемый вопрос: об одобрении проекта дополнений и изменений в коллективный договор МКОУ СОШ №8 с. Тахта.

Решили: одобрить проект дополнений и изменений в коллективный договор МКОУ СОШ №8 с. Тахта.

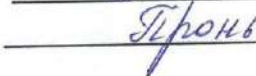
Разногласия: нет

Председатель комиссии:



Л.П.Остренко

Секретарь комиссии:



О.С.Пронь

Сведения об организации

Организация муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 8 с. Тахта Ипатовского района
Ставропольского края

Юридический адрес: 356614, Российская Федерация, Ставропольский край,
Ипатовский район, с. Тахта, ул. Ленина, 109

Фактический адрес: 356614, Российская Федерация, Ставропольский край,
Ипатовский район, с. Тахта, ул. Ленина, 109

Численность работников, на которых распространяется действие
коллективного договора 48, в том числе женщин 39 чел.
Количество членов профсоюза 47 чел.

Форма собственности: муниципальная
Отрасль: образование
Вид деятельности: общеобразовательная

Количество приложений к договору: 9

ФИО представителя трудового коллектива (полностью)
Дубина Елена Викторовна, телефон 8(86542)41-1-50, 89624059283

ФИО руководителя ПК Остренко Людмила Петровна
Телефон 8(86542)41-1-78, 89620024844

Комиссия по трудовым спорам (да или нет) да

Пронумеровано
и скреплено печатью
на 24 листах.

Директор школы

Е.В. Дубина



Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №8 с. Тахта
Ипатовского района Ставропольского края

От работодателя:

Директор муниципального казенного
общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы №8 с. Тахта
Ипатовского района Ставропольского края



Е.В. Дубина

«11» октября 2021г

От трудового коллектива:

Председатель первичной профсоюзной организации
муниципального казенного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной
школы №8 с. Тахта Ипатовского района
Ставропольского края

 Л.П.Остренко
«11» октября 2021г

**Дополнения и изменения
в коллективный договор
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 8 с. Тахта
Ипатовского района
Ставропольского края**

ВАРЕГИСТРИРОВАНО

В УВЕДОМИТЕЛЬНОМ ПУР

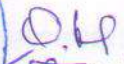
34 № 58 от 20.10

РЕГИСТРАЦИЮ ПРОИЗВЕЛ

начальник УТСЗН АИ

Березина Т.А.



 Березина Т.А.

Нами, работодателем муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №8 с.Тахта Ипатовского района Ставропольского края (далее МКОУ СОШ №8 с. Тахта) в лице директора Дубина Елены Викторовны и представителем работников МКОУ СОШ №8 с. Тахта в лице председателя первичной профсоюзной организации МКОУ СОШ №8 с.Тахта Остренко Людмилы Петровны, на основании решения комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора МКОУ СОШ № 8 с.Тахта от 11.10.2021 года протокол №1, вносятся следующие дополнения и изменения в коллективный договор:

1. На правоотношения, возникшие с 01.09.2020 г.:

1. В Разделе 1 «Общие положения» Приложение 4 «Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №8 с.Тахта Ипатовского района Ставропольского края» **исключить:**

1.1. **пункт 5** следующего содержания:

5.«Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы».

1.2. **пункт 10** следующего содержания:

«10. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда образовательной организации работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам образовательной организации».

2. Раздел 1 «Общие положения» **дополнить** пунктом 10 следующего содержания:

«10. Индексация заработной платы работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций производится в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ставропольского края».

3. В Разделе 3 «Выплаты компенсационного характера» Приложение 4 «Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №8 с.Тахта Ипатовского района Ставропольского края»

3.1. **в подпункте 3.4. исключить текст:** « 4 процента тарифной ставки».

3.2. Раздел 3 «Выплаты компенсационного характера» Приложение 4 «Положение об оплате труда работников муниципального казенного

школы №8 с.Тахта Ипатовского района Ставропольского края»

дополнить подпунктом 3.5.4.4:

«3.5.4.4 Педагогическим работникам общеобразовательных организаций устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом классе, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные образовательные программы.»

4. Раздел IV. «Выплаты стимулирующего характера», Приложение 4 «Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №8 с.Тахта Ипатовского района Ставропольского края»

пункта 4.2. **дополнить:**

4.1. В образовательной организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2. В подпункте 4.2.1. **дополнить 1-3 абзацем:**

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов в размере 1000 рублей. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в образовательной организации в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

- работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС и т.д.), по ведению сайта образовательной организации и т.д., до 50 процентов от должностного оклада с конкретизацией наименования доплаты и ее размера в Положении об оплате труда образовательной организации;

- педагогическим работникам за руководство кружковой работой до 25 процентов от должностного оклада.

4.3. В пункте 4, подпункте 4.2.2. **исключить 5 абзац:**

премирование руководителя образовательной организации осуществляется в соответствии с положением об оплате труда образовательной организации по ходатайству профсоюзной организации в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

4.5.В пункте 4, подпункте 4.3 абзац 2 исключить: планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

2. На правоотношения, возникшие с 01.05.2021 г.

2.1. Раздел IV. «Выплаты стимулирующего характера», Приложение 4 «Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №8 с.Тахта Ипатовского района Ставропольского края»

подпункт 4.2.1. дополнить 6 абзацем:

- водителям образовательных организаций устанавливается выплата: в размере:
- за стаж: 5% должностного оклада;
- за расширение зоны обслуживания - 40% должностного оклада;
- за классность:
 - за 1 класс - 25% должностного оклада;
 - за 2 класс – 10% должностного оклада».

2.2. подпункт 4.2.2. пункта 4.2. дополнить:

Примерные показатели качества водителя автобуса образовательной организации.

Направления	Общее образование
2	3

обеспечение исправного технического состояния автотранспорта 30%

обеспечение безопасной перевозки детей 30%

отсутствие ДТП, замечаний 30%

3. На правоотношения, возникшие с 01.10.2021 г.

3.1. В приложение 4 «Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней

5
общеобразовательной школы №8 с.Тахта Ипатовского района
Ставропольского края»:

3.1.1. пункт 2.1.1. изложить в следующей редакции:

1.1.Размеры должностных окладов заместителей руководителя образовательной организации:

п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
	2	3	4	5	6
	Заместитель (директора) руководителя	18 603	17 426	16 350	15 378

3.1.2. пункт 2.1.5. изложить в следующей редакции:

2.1.5. Должностные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
	2	3	4
	1 квалификационный уровень	Руководитель центра образования цифровых и гуманитарных профилей	16 707

Директор МКОУ СОШ №8 с.Тахта



П.В. Дубина

Председатель первичной профсоюзной
организации МКОУ СОШ №8 с.Тахта

Л.П.Остренко

6

Комиссия по ведению коллективных переговоров,
подготовке проекта, заключению и контролю выполнения
коллективного договора

МКОУ СОШ №8 с. Тахта

ПРОТОКОЛ

№ 1

11 октября 2021 г.

В переговорах участвовали:

члены комиссии: Е.В.Дубина, Е.А.Шкуринская, Л.П.Остренко, О.С.Пронь

Рассматриваемый вопрос: об одобрении проекта дополнений и изменений в
коллективный договор МКОУ СОШ №8 с. Тахта.

Решили: одобрить проект дополнений и изменений в коллективный договор
МКОУ СОШ №8 с. Тахта.

Разногласия: нет

Председатель комиссии:



Л.П.Остренко

Секретарь комиссии:



О.С.Пронь

Сведения об организации

Организация муниципальное казенное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 8 с. Тахта Ипатовского района Ставропольского края

Юридический адрес: 356614, Российская Федерация, Ставропольский край, Ипатовский район, с. Тахта, ул. Ленина, 109

Фактический адрес: 356614, Российская Федерация, Ставропольский край, Ипатовский район, с. Тахта, ул. Ленина, 109

Численность работников, на которых распространяется действие коллективного договора 47, в том числе женщин 37 чел.
Количество членов профсоюза 47 чел.

Форма собственности: муниципальная
Отрасль: образование
Вид деятельности: общеобразовательная

Количество приложений к договору: 9

ФИО представителя трудового коллектива (полностью)
Дубина Елена Викторовна, телефон 8(86542)41-1-50, 89624059283

ФИО руководителя ПК Остренко Людмила Петровна
Телефон 8(86542)41-1-78, 89620024844

Комиссия по трудовым спорам (да или нет) да

Прошито,
пронумеровано
и скреплено печатью
на 7 листах

Директор школы

М.Е.В. Дубина



Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №8 с. Тахта
Ипатовского района Ставропольского края

От работодателя:

Директор Муниципального казенного
образовательного учреждения средней
общеобразовательной школы №8 с. Тахта
Ипатовского района Ставропольского края



Е.В.Дубина

От трудового коллектива:

Председатель первичной профсоюзной организации
муниципального казенного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной
школы №8 с. Тахта Ипатовского района
Ставропольского края

Л.П.Остренко
«09» декабря 2021г



Е.В. Дубина

Л.П. Остренко

**Изменения
в коллективный договор
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 8 с. Тахта
Ипатовского района
Ставропольского края**

В РАЙОНЕ ИПАТОВСКОГО РАЙОНА
30.12.2021 г.
РЕГИСТРАЦИОННО-ПРОИЗВЕД
начальник УТСЗН
ИПТОВСКО
И.И. Шенникова

Нами, работодателем муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №8 с.Тахта Ипатовского района Ставропольского края (далее МКОУ СОШ №8 с. Тахта) в лице директора Дубина Елены Викторовны и представителем работников МКОУ СОШ №8 с. Тахта в лице председателя первичной профсоюзной организации МКОУ СОШ №8 с.Тахта Остренко Людмилы Петровны, на основании решения комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора МКОУ СОШ № 8 с.Тахта от 03.12.2021 года протокол №2, принято решение о продлении коллективного договора сроком на 3 года.

Директор МКОУ СОШ №8 с.Тахта

Е.В. Дубина

Председатель первичной профсоюзной
организации МКОУ СОШ №8 с.Тахта

Л.П.Остренко



Комиссия по ведению коллективных переговоров,
подготовке проекта, заключению и контролю выполнения

коллективного договора

МКОУ СОШ №8 с. Тахта

ПРОТОКОЛ

№ 2

03 декабря 2021 г.

В переговорах участвовали:

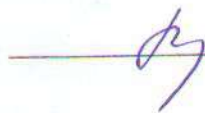
члены комиссии: Е.В.Дубина, Е.А.Шкуринская, Л.П.Остренко, О.С.Пронь

Рассматриваемый вопрос: о продлении коллективного договора муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №8 с. Тахта Ипатовского района Ставропольского края сроком на 3 года.

Решили: одобрить предложение о продлении коллективного договора муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №8 с. Тахта Ипатовского района Ставропольского края сроком на 3 года.

Разногласия: нет

Председатель комиссии:



Л.П.Остренко

Секретарь комиссии:



О.С.Пронь

Протокол № 1

общего собрания коллектива муниципального казенного
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы
№ 8 с. Тахта Ипатовского района Ставропольского края

от 03.12.2021 г.

Присутствовали: члены трудового коллектива МКОУ СОШ № 8 с. Тахта – 41 чел.

Отсутствовали: 6

Повестка дня:

О продлении коллективного договора МКОУ СОШ № 8 с. Тахта муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №8 с. Тахта Ипатовского района Ставропольского края на 3 года.

По данному вопросу выступил председатель первичной профсоюзной организации МКОУ СОШ № 8 с. Тахта Остренко Л.П., которая предложила продлить коллективный договор муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №8 с. Тахта Ипатовского района Ставропольского края на 3 года.

Решили: продлить коллективный договор муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №8 с. Тахта Ипатовского района Ставропольского края на 3 года.

Проголосовали: за – 41 человек

против – 0 человек

воздержались – 0 человек

Председатель



Остренко Л.П.

Секретарь



Пронь О.С.

Сведения об организации

Организация муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 8 с. Тахта Ипатовского района
Ставропольского края

Юридический адрес: 356614, Российская Федерация, Ставропольский край,
Ипатовский район, с. Тахта, ул. Ленина, 109

Фактический адрес: 356614, Российская Федерация, Ставропольский край,
Ипатовский район, с. Тахта, ул. Ленина, 109

Численность работников, на которых распространяется действие
коллективного договора 47, в том числе женщин 37 чел.
Количество членов профсоюза 47 чел.

Форма собственности: муниципальная

Отрасль: образование

Вид деятельности: общеобразовательная

Количество приложений к договору: 9

ФИО представителя трудового коллектива (полностью)

Дубина Елена Викторовна, телефон 8(86542)41-1-50, 89624059283

ФИО руководителя ПК Остренко Людмила Петровна

Телефон 8(86542)41-1-78, 89620024844

Комиссия по трудовым спорам (да или нет) да

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью
на 5 листах

Директор Дубина

