

От работников
Председатель профсоюзного комитета
МОУ «СШ№1 Г. КИРОВСКОЕ»

От работодателя
Директор
МОУ «СШ№1 Г. КИРОВСКОЕ»

ЖИРОНИНА Е.Г.
М.П. _____
«04» августа 2021 года

ЗУЕВА Л.В.
М.П. _____
«04» августа 2021 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 1 ГОРОДА КИРОВСКОЕ»

на период
с «04» августа 2021 года по «03» августа 2024 года

принят на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 3 от «04» августа 2021 года

ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА

*Администрация труда и социальных
защиты населения
Администрация г. Кирова*

Уведомительная регистрация
коллективного договора
(отраслевого (межотраслевого) коллективного договора)

Проведена «16» 08 2021 г.

Регистрационный номер *11-21/05*

Отметка о наличии замечаний *замечания
отсутствуют*

Подпись *[Signature]* *[Signature]*

2021 год

Сокращенные названия законодательных актов:

КЗоТ	Кодекс законов о труде от 10.12.71, № 322-VIII.
ЗоПС	Закон ДНР «О профессиональных союзах» от 29.06.2015, № I-25III-НС.
ЗоОТ	Закон ДНР «Об охране труда» от 3.04.2015, № I-IIIII-НС.
СМ	Совет Министров ДНР
ГКГТН	Государственный комитет Гостехнадзора ДНР.
ЗоСЗИ	Закон ДНР «О социальной защите инвалидов». Постановление № I-IIIIII-НС от 15.05. 2015.

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Цель заключения коллективного договора.

Данный коллективный договор (далее-**договор**) заключен с целью регулирования производственных, трудовых и социально-экономических отношений, согласования интересов наемных работников и работодателя по вопросам, являющимися предметом этого договора.

Положения и нормы договора разработаны на основании действующего трудового законодательства, Законов Донецкой Народной Республики «Об образовании», «Об оплате труда», «Об охране труда», «Об отпусках», «О профессиональных союзах» и других нормативных правовых актов, Отраслевого соглашения между Министерством образования и науки Донецкой Народной Республики и Профсоюзом работников образования и науки ДНР.

Договор содержит согласованные обязательства сторон, заключивших его, по созданию условий повышения эффективности работы образовательной организации, реализации на этой основе профессиональных, трудовых и социально-экономических прав и интересов работников.

Условия договора, ухудшающие по сравнению с действующим законодательством положение работников, считаются недействительными.

1.2. Стороны договора и их полномочия.

Договор заключен между работодателем Муниципального общеобразовательного учреждения «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №1 ГОРОДА КИРОВСКОЕ» в лице директора Зуевой Людмилы Викторовны, с одной стороны (далее – **работодатель**) и профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Муниципального общеобразовательного учреждения «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №1 ГОРОДА КИРОВСКОЕ» Профсоюза работников образования и науки Донецкой Народной Республики от имени трудового коллектива, с другой стороны

председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Муниципального общеобразовательного учреждения «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №1 ГОРОДА КИРОВСКОЕ» Жиронкина Елена Геннадиевна (далее – **профком**).

Работодатель подтверждает, что он имеет полномочия, определенные действующим законодательством и Уставом образовательной организации, на ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора и выполнение обязательств, установленных этим договором.

Профком имеет полномочия, определенные действующим законодательством и Уставом Профсоюза работников образования и науки ДНР, на ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора и выполнение обязательств, установленных этим договором.

Стороны признают взаимные полномочия и обязуются придерживаться принципов социального партнерства: паритетности представительства, равноправия сторон, взаимной ответственности, конструктивности и аргументированности при ведении переговоров (консультаций) по заключению коллективного договора, внесении в него изменений и дополнений, решении вопросов, являющихся предметом этого договора.

Стороны будут оперативно принимать меры по устранению предпосылок возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов) в ходе реализации обязательств и положений коллективного договора, отдавать предпочтение разрешению спорных вопросов путем проведения консультаций, переговоров и примирительных процедур в соответствии с законодательством.

1.3. Сфера действия договора.

Положения договора распространяются на всех работников образовательной организации.

Отдельные положения договора, определенные по взаимному согласию сторон, распространяются на пенсионеров и инвалидов труда, бывших работников организации, учреждения; на работников, уволенных по инициативе работодателя (в связи с изменениями в организации производства и труда в организации, учреждении) до момента их трудоустройства.

Положения договора являются обязательными для заключивших его сторон. Ни одна из сторон на протяжении действия договора не может в одностороннем порядке приостанавливать выполнение принятых по договору обязательств.

Неотъемлемой частью договора являются приложения к нему **1-21**

1.4. Срок действия договора и вступление его в силу.

Договор заключен на 3 года. Он вступает в силу с момента его подписания сторонами (или со дня, установленного в договоре) и действует в течение 3-х летнего срока. Действие договора не может быть продлено.

Договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления организацией, расторжения трудового договора (контракта) с руководителем организации.

При реорганизации (ликвидации) учреждения договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ликвидации).

1.5. Порядок внесения изменений и дополнений в договор.

Изменения и дополнения в договор вносятся в связи с изменениями действующего законодательства, Соглашений высшего уровня (Генерального, Отраслевого) по вопросам, являющимся предметом этого договора по взаимному согласию сторон в порядке, определенном договором.

Сторона, иницирующая внесение изменений и дополнений в договор, письменно уведомляет другую сторону о начале ведения переговоров (консультаций) и направляет свои предложения, которые рассматриваются совместно в 7-дневный срок со дня их получения другой стороной.

(Приложение 1)

Изменения и дополнения к договору вступают в силу с момента их подписания сторонами либо со дня, установленного в них, и подлежат уведомительной регистрации в Органе, уполномоченном на проведение уведомительной регистрации Коллективных договоров. Изменения и дополнения к договору являются его неотъемлемой частью.

1.6. Порядок и сроки доведения содержания договора до работников.

Работодатель обязуется в течение 10 рабочих дней со дня подписания (или регистрации) договора обеспечить:

- его тиражирование в количестве 5 экземпляров;
- опубликование текста договора на сайте учреждения и информационном стенде профсоюзной организации;
- ознакомление с договором всех работников, а также вновь принятых в организацию работников во время заключения с ними трудового договора под подпись.

1.7. Уведомительная регистрация договора.

Договор подлежит уведомительной регистрации в уполномоченном на то органе – управлении труда и социальной защиты населения администрации города Кировское.

Сторона работодателя подает договор на уведомительную регистрацию в течение 10 рабочих дней со дня подписания его сторонами. Вступление договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ о практическом применении следующих терминов «по согласованию» и «при участии», «совместно», определённых статьями 21, 22, 24 - 26, 28, 31, 33, 38 Закона «О профессиональных союзах»:

«По согласованию» означает, что профком имеет право на равных условиях с работодателем рассматривать те или иные вопросы. Перед принятием (утверждением) документа работодатель должен предоставить проект этого документа на рассмотрение профсоюзного комитета. После рассмотрения проект документа визируется председателем профкома. Единственной формой выражения согласия профкома является его решение, принятое большинством голосов. При наличии замечаний и предложений к проекту, они прилагаются в письменной форме. Работодатель обязан рассмотреть замечания и предложения и, в случае их отклонения, уведомить об этом профсоюзную сторону.

«При участии» или «совместно» означает, что работодатель привлекает представителей профсоюзной стороны к подготовке проекта документа во время его разработки (путём включения в состав рабочих групп, коллективов и т.д.).

РАЗДЕЛ II. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И РАЗВИТИЕ УЧРЕЖДЕНИЯ.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

2.1. Обеспечить эффективную деятельность образовательного учреждения, исходя из фактических объемов финансирования и рационального использования специальных средств для повышения результативности работы, уровня образовательных услуг, развития материальной базы и улучшения экономического положения работников.

2.2. Обеспечить развитие и укрепление материально-технической базы учреждения, создание оптимальных условий для организации учебно-воспитательного процесса.

2.3. Применять способы материального и морального стимулирования качественного труда, рационального использования имеющегося в наличии оборудования, технических средств обучения.

2.4. Разработать при участии профсоюзной стороны и ввести систему материального и морального поощрения работников.

2.5. Ежеквартально информировать трудовой коллектив о результатах финансово-хозяйственной деятельности учреждения и перспективах его развития. Регулярно предоставлять профкому, имеющуюся в наличии информацию, документы по этим вопросам.

2.6. Создавать условия для обеспечения участия работников в управлении учреждением. Организовывать сбор и рассмотрение предложений работников по вопросам улучшения работы учреждения. Информировать профсоюзную сторону, работников о результатах их рассмотрения и принятых мерах.

2.7. Обеспечить представительство и участие полномочного представителя профсоюзной стороны в заседаниях коллегиальных органов управления учреждения (педагогического совета), других органов управления, формирование которых предусмотрено Уставом учреждения. Своевременно информировать его о дате и повестке дня таких заседаний.

2.8. Принимать участие в мероприятиях профсоюзной стороны, касающихся защиты трудовых и социально-экономических прав работников по её приглашению.

2.9. Дважды в год (в начале нового учебного года и при подведении итогов выполнения коллективного договора) отчитываться перед конференцией (собранием) трудового коллектива образовательного учреждения о финансовом положении учреждения.

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

2.10. Принимать участие в решении вопросов распределения и использования материальных и финансовых ресурсов, привлекать работников к управлению учреждением образования. Совместно с администрацией осуществлять практические мероприятия, направленные на повышение эффективности деятельности учреждения. Рассматривать эти вопросы на заседаниях профкома.

2.11. Содействовать укреплению трудовой дисциплины в коллективе, повышению качества труда.

2.12. Проводить работу с сотрудниками по рациональному и бережному использованию оборудования, материальных и энергетических ресурсов, имущества учреждения.

2.13. Организовать сбор и обобщение предложений работников по вопросам деятельности учреждения, доводить их стороне работодателя и добиваться их реализации. Информировать трудовой коллектив о принятых мерах.

2.14. Приглашать полномочных представителей работодателя на заседания профкома, на которых рассматриваются вопросы защиты трудовых и социально-экономических прав работников.

РАЗДЕЛ III. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОДУКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

3.1. Своевременно информировать профком в случаях: реорганизации (слияния, отделения, разделения, выделения, преобразования), реструктуризации, передачи объектов из государственной в коммунальную собственность, изменения собственника, перепрофилирования, частичной остановки деятельности, ликвидации учреждения с предоставлением информации о планируемых мероприятиях, связанных с ними увольнениях работников, причинах и сроках таких увольнений, количестве и категориях работников, которых это может касаться.

Проводить не позднее 3-х месяцев с момента принятия соответствующего решения консультации с профсоюзной стороной о мероприятиях по предотвращению, уменьшению или смягчению негативных социальных последствий этих процессов: определения и утверждения мероприятий по предотвращению увольнений, возможного трудоустройства, высвобождаемых работников и обеспечения социальной поддержки. Трёхмесячный период использовать для осуществления работы, направленной на снижение уровня сокращения численности работников. Рассматривать и учитывать предложения профкома по этим вопросам, а также по перенесению сроков, временному приостановлению или отмене мероприятий, связанных с увольнением работников.

3.2. Обеспечить, в случае принятия соответствующих решений, участие представителя профкома в работе комиссий по приватизации (реприватизации), реструктуризации, реорганизации, перепрофилирования учреждения.

3.3. Гарантировать соблюдение прав и интересов работников, увольняемых в связи с изменениями в организации производства и труда, в частности, относительно: порядка увольнения, выплаты выходного пособия, гарантий трудоустройства, других льгот и компенсаций этим работникам.

На оставление на работе преимущественное право при проведении увольнений по инициативе администрации имеют работники, имеющие многолетний непрерывный стаж работы в учреждении и достигшие предпенсионного возраста.

3.4. С целью создания педагогическим работникам соответствующих условий труда, которые бы максимально содействовали зачислению периодов трудовой деятельности в страховой стаж для назначения соответствующего вида пенсии:

- при увольнении медработников высвобождающиеся часы распределять в первую очередь между работниками, имеющими неполную недельную нагрузку;
- привлекать работников других предприятий, учреждений, организаций только при условии обеспечения штатных педагогических работников учебной нагрузкой в объёме не менее соответствующего количества часов на ставку.

3.5. При высвобождении работников соблюдать требования действующего законодательства, относительно преимущественного права на оставление на работе и отдельным категориям работников.

Предупреждать работника о его высвобождении в письменной форме под личную роспись не позднее, чем за два месяца. Одновременно с предупреждением о высвобождении в связи с изменениями в учреждении производства и труда предлагать работнику другую работу в учреждении

Организовать взаимодействие со службой занятости (по месту нахождения учреждения) по вопросам трудоустройства и информирования работников о имеющихся вакансиях на других предприятиях, учреждениях, организациях (района, города)

3.6. Сохранять на протяжении одного года за работниками, уволенными из организации по основаниям, предусмотренным п.1 ст.40 КЗоТ, право на заключение трудового договора в случае повторного принятия на работу, при проведении приёма на работу работников аналогичной квалификации. В случае повторного приёма на работу таких работников, засчитывать весь предыдущий стаж их работы в учреждении непрерывный и возобновлять для них все социально-бытовые льготы на уровне, не меньше, чем до увольнения.

3.7. Не осуществлять принятие на работу новых работников в случае использования режимов неполной занятости в учреждении, если предполагаются массовые увольнения работников.

3.8. Предоставлять работникам учреждения бесплатные юридические консультации и необходимую информацию относительно действующего трудового законодательства, гарантий на труд, социально-экономических льгот, предусмотренных законодательством и коллективным договором.

3.9. Не вводить режим работы, который может привести к установлению месячной заработной платы менее размера ставки заработной платы (должностного оклада).

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

3.10. Осуществлять контроль за выполнением законодательных и нормативных актов по вопросам занятости работников, использованием и загруженностью рабочих мест.

Не предоставлять согласие на высвобождение работников в случае нарушения работодателем требований законодательства о труде и занятости.

3.11. Проводить совместно с работодателем консультации по вопросам массовых увольнений работников и осуществления мероприятий по недопущению, уменьшению объёмов или смягчению последствий таких увольнений.

3.12. Доводить до сведения работников информацию о планировании проведения в учреждении сокращения рабочих мест, высвобождении работников и об осуществленных мероприятиях по недопущению или уменьшению негативных последствий таких действий.

3.13. Вести разъяснительную работу по вопросам трудовых прав и социальной защиты высвобождаемых работников.

3.14. Обеспечивать защиту высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством. Контролировать предоставление работникам преимущественного права на оставление на работе в соответствии со ст.42 КЗоТ. Не допускать увольнения по инициативе работодателя беременных, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей, имеющих ребёнка в возрасте до 14 лет или ребёнка-инвалида (ст.184 КЗоТ).

3.15. Не снимать с профсоюзного учёта высвобождаемых работников до момента их трудоустройства (кроме случаев подачи личного заявления о снятии с учёта), но не более чем 3 месяца с момента увольнения.

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе в случае одинаковой квалификации и производительности труда кроме предусмотренных законодательством предоставляется также:

- лицам предпенсионного возраста;
- беременных;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- одиноких матерей, имеющих ребёнка в возрасте до 14 лет или ребёнка-инвалида (ст.184 КЗоТ).

РАЗДЕЛ IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ, ЧТО:

- периоды, на протяжении которых в образовательном учреждении не осуществляется учебный процесс (образовательная деятельность) из-за санитарно-эпидемиологических, климатических обстоятельств, являются рабочим временем педагогических и других работников. В указанное время работники участвуют в других видах педагогической и другой работы в соответствии с приказом

руководителя учреждения в порядке, предусмотренном Правилами внутреннего трудового распорядка и Коллективным договором:

-привлечение учителей, которые осуществляют индивидуальное обучение детей, к исполнению другой организационно-педагогической работы в каникулярный период осуществляется в рамках количества часов учебной нагрузки, установленной при тарификации до начала каникул;

-длительность рабочего времени педагогических работников, привлеченных в период, который не совпадает с ежегодным оплачиваемым отпуском, продолжительностью не более одного месяца, к работе в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей не может превышать количества часов, установленных при тарификации до начала такой работы или при заключении трудового договора;

-привлечение учителей в каникулярное время, которое не совпадает с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях, которые находятся в другой местности, осуществляется только с согласия работников.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

4.1. Заключать трудовые договоры с работниками в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством, под личную роспись знакомить работников с приказом о их принятии на работу в учреждение.

4.2. Ограничить заключение срочных трудовых договоров с сотрудниками, мотивируя необходимостью их испытания. Не допускать перезаключения трудового договора, заключенного на неопределенный срок, на срочный по причине достижения пенсионного возраста по инициативе работодателя.

4.3. Не включать в трудовые договоры условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, данным договором.

4.4. Совместно с профкомом разработать Правила внутреннего трудового распорядка учреждения, вносить в них изменения и дополнения, утверждать их на общих собраниях (конференциях) трудового коллектива. Разработать и утвердить по согласованию с профкомом должностные и рабочие инструкции для работников учреждения, ознакомить с ними каждого работника под личную роспись.
(Приложение 2)

4.5. До начала работы по заключённому трудовому договору:

- разъяснить работнику его права и обязанности, проинформировать под расписку об условиях труда, наличии на рабочем месте опасных и вредных производственных факторов, возможных последствиях их влияния на здоровье, его права на льготы и компенсации за работу в таких условиях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором;

- ознакомить работника с Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором;

- определить работнику рабочее место, обеспечить необходимыми для работы средствами;

- проинструктировать работника по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране.

4.6. Предоставлять работникам работу в соответствии с их профессией, занимаемой должностью и квалификацией.

Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной (рабочей) инструкцией.

4.7. Осуществлять перевод работника на другую работу исключительно в случаях, на основании и в порядке, установленным действующим законодательством (ст.ст.32 – 34 КЗоТ).

4.8. Не расторгать трудовые договоры с работниками в случае изменения подчиненности организации, смене собственника, реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), кроме случаев, определенных законодательством (пп.3, 4, 6, 7, 8 ст.40 и ст.41 КЗоТ), а также случаев сокращения численности или штата работников, предусмотренных п.1 ч.1 ст.40 КЗоТ.

4.9. Осуществлять увольнения по основаниям, определенным п.1 ч.1 ст.40 КЗоТ, только в случаях, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу, и по предварительному согласию профкома. Предоставлять профкому обоснованное письменное представление о расторжении трудового договора с работником.

Не допускать увольнения работника по инициативе администрации в период его временной нетрудоспособности (кроме случаев, предусмотренных п.5 ч.1 ст.40 КЗоТ), а также в период пребывания работника в отпуске (кроме случаев ликвидации учреждения).

4.10. Установить в учреждении пятидневную рабочую неделю с нормальной продолжительностью рабочего времени для администрации работников 40 часов в неделю, а для педагогических работников не более 36 часов в неделю, для медицинских работников- 39 часов с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Для сторожей установить суммированный учет рабочего времени, за расчетный период принять календарный год с тем, чтобы продолжительность рабочего времени в расчетном периоде не превышало нормального числа рабочих часов, установленных согласно законодательству ДНР на соответствующий календарный год. Продолжительность рабочего времени в неделю определять согласно графику работу на календарный месяц. **(Приложение 3)**

4.11. Сокращать на один час продолжительность работы работников (кроме педагогических работников, которым в соответствии с законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени) накануне праздничных и нерабочих дней. (Перечень праздничных и нерабочих дней установлен Указами Главы Донецкой Народной Республики от 13.12.2018г. № 136 и от 29.07.2019г. № 237).

При совпадении праздничного или нерабочего дня с выходным днем выходной день переносится на следующий рабочий день после праздничного или нерабочего дня.

4.12. Устанавливать режим рабочего времени педагогических работников не более 36-часовой рабочей недели с учетом выполнения учебной, организационной, методической работы. Регулировать режим выполнения учебной работы расписанием учебных занятий. Обеспечить прозрачность распределения учебной нагрузки.

4.13. Предоставлять учителям свободный от учебных занятий день для выполнения методической и организационной работы (не нарушая санитарно-гигиенических требований к расписанию учебных занятий).

Создавать условия для использования педагогическими работниками свободных от учебных занятий и выполнения другой педагогической работы по графику отдельных дней недели с целью повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.д. вне образовательного учреждения.

4.14. Устанавливать продолжительность ежедневной работы (смены), перерывы для отдыха и питания в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы (сменности), утвержденными по согласованию с профкомом, с учетом специфики работы учреждения из расчета нормальной продолжительности рабочего дня (недели). (**Приложение 4**)

4.15. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени для категорий работников, определенных законодательством (ст.51 КЗоТ).

4.16. Согласовывать с профкомом любые изменения продолжительности рабочего дня (недели), режима работы, введение новых режимов работы в учреждения для отдельных работников. Уведомлять работников о таких изменениях за 2 месяца до их введения.

В случае переноса выходных и рабочих дней для работников, которым установлена 5-тидневная рабочая неделя с двумя выходными днями немедленно издавать приказ о перенесении выходных и рабочих дней в учреждении, предварительно согласовав его с профкомом.

4.17. По соглашению с работником устанавливать для него неполное рабочее время (день, неделю), гибкий график работы на условиях и в порядке, определённом законодательством.

Устанавливать для беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет или ребёнка-инвалида, в том числе находящегося на её попечении, или осуществляющей уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, по её просьбе, сокращённую продолжительность рабочего времени.

Оплата труда в таких случаях осуществляется пропорционально отработанному времени.

4.18. Соблюдать требования законодательства относительно ограничений привлечения отдельных категорий работников к выполнению сверхурочных работ, работе в ночное время и выходные дни (ст.ст.54, 55, 63, 172, 175-177, 186-1, 192, 220 КЗоТ).

4.19. Проводить сверхурочные работы, работу в выходные, праздничные и нерабочие дни только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, и только с разрешения профкома, с оплатой и компенсацией в соответствии с законодательством. Уведомлять работников о таких работах не менее чем за сутки до их начала. Вести учёт сверхурочных работ каждого работника.

4.20. В течение 2-х дней с момента получения информации доводить до сведения членов трудового коллектива новые нормативные документы, касающиеся трудовых отношений, организации труда, разъяснить их содержание, права и обязанности работников.

4.21. Обеспечить соблюдение действующего законодательства относительно предоставления в полном объеме гарантий и компенсаций работникам учреждения, которые направляются для повышения квалификации и переподготовки.

4.22. Введение, замену и пересмотр норм труда производить по согласованию с профкомом. О введении новых или изменении действующих норм труда в сторону ухудшения извещать работников не позднее, чем за два месяца до введения. Разъяснять работникам причины пересмотра норм труда, а также условия, при наличии которых должны применяться новые нормы.

4.23. Предварительное распределение педагогической нагрузки на следующий учебный год производить в конце текущего учебного года с обязательным обсуждением на заседаниях коллегиальных органов управления образовательным учреждением (педагогического совета, административного совета и др., предусмотренных Уставом образовательного учреждения). Доводить до сведения педагогических работников результаты распределения педагогической

нагрузки на следующий учебный год в конце текущего учебного года (до предоставления отпуска).

Приказы о тарификации педагогических работников утверждать по предварительному согласованию с профкомом (т.к. педагогическая нагрузка – это норма труда).

4.24. Обеспечить соблюдение действующего законодательства об уведомлении работников о введении новых и изменении действующих условий труда, в частности, педагогических работников, относительно объема учебной (педагогической) нагрузки на следующий учебный год, не позднее чем за 2 месяца до их введения. Учебную нагрузку в объеме менее или более ставки устанавливать только с письменного согласия работника.

4.25. Включать представителя профкома в состав тарификационной и аттестационной комиссий.

4.26. Согласовывать с профкомом:

- графики отпусков;
- учебную нагрузку педагогических работников;
- введение изменений, пересмотр условий труда;
- время начала и окончания работы;
- режим работы (в том числе смен);
- разделение рабочего времени на части;
- применение суммированного учета рабочего времени;
- графики работы, согласно которым предусматривать возможность создания условий для приема работниками пищи в течение рабочего времени на тех работах, где особенности производства не позволяют установить перерыв.

4.27. По согласованию с профкомом создавать условия для возможности приема работниками пищи на протяжении рабочего времени на тех работах, где по условиям работы невозможно установить перерыв.

4.28. При составлении расписания учебных занятий избегать нерациональных затрат времени педагогических работников обеспечивать непрерывную последовательность проведения уроков, учебных занятий, не допускать продолжительных перерывов между ними. Обеспечить оптимальный режим работы:

- для женщин, имеющих двоих и более детей в возрасте до 12 лет;
- для работников, совмещающих работу с обучением.

4.29. В случае введения в учреждении дежурства своевременно согласовывать с профкомом графики, порядок, размеры и виды компенсации.

4.30. Установить работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск минимальной продолжительности 28 календарных дней.

Продолжительность ежегодного очередного отпуска в учреждении в зависимости от занимаемой должности (профессии) определяется согласно законодательству. **(Приложение 5)**

Утверждать график предоставления отпусков по согласованию с профкомом за две недели до наступления календарного года и доводить его до сведения работников.

При составлении графика отпусков учитывать семейные обстоятельства, личные интересы и возможность отдыха каждого работника.

Письменно уведомлять каждого работника о дате начала его отпуска не позднее, чем за две недели до установленного графиком периода.

Предоставлять супругам, работающим в учреждении, право на ежегодный отпуск в один и тот же период.

4.31. Предоставлять ежегодные отпуска по желанию работника в удобное для него время в случаях, предусмотренных законодательством (ст.12 Закона «Об отпусках»), а также следующим категориям работников, а также в случае получения работником путёвки для санаторно-курортного лечения.

4.32. Предоставлять ежегодные отпуска полной продолжительности до наступления шестимесячного срока непрерывной работы в первый год работы в учреждении по желанию работника в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 11 Закона «Об отпусках»).

Педагогическим работникам, специалистам образовательных учреждений ежегодные отпуска полной продолжительности в первый и последующие рабочие годы предоставляются в период летних каникул независимо от времени принятия их на работу (часть 4 ст.11 Закона «Об образовании»).

4.33. Переносить по требованию работника ежегодный отпуск на другой период в случае нарушения срока уведомления о времени начала отпуска и несвоевременной выплаты ему заработной платы за время отпуска.

Переносить работнику ежегодный отпуск на другой период или продлевать его в случаях, определённых законодательством (ст.14 Закона «Об отпусках»).

4.34. Отзывать работника из ежегодного отпуска только с его письменного согласия и в случаях, определённых законодательством (ст.15 Закона «Об отпусках»).

4.35. По просьбе работника разделять ежегодный отпуск на части с соблюдением порядка, установленного ст.15 Закона «Об отпусках».

4.36. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, работникам, работа которых связана с повышенной нервно-эмоциональной и интеллектуальной нагрузкой или выполняется в особых природных географических и геологических условиях и условиях повышенного риска для здоровья, в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей, утвержденным постановлением Совета Министров ДНР от 31.05.2016г. № 7-25 в зависимости от результатов аттестации рабочих мест по условиям труда и времени занятости работников в этих условиях. **(Приложение 6)**

4.37. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем. **(Приложение 7)**

4.38. Предоставлять работникам дополнительные отпуска в связи с учёбой, творческий отпуск в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством (ст.ст. 23-26 Закона «Об отпусках»).

4.39. Предоставлять работникам родительские отпуска в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством.

4.40. Предоставлять работникам по семейным обстоятельствам и по другим причинам, по их желанию отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в год (ст. 22 Закона «Об отпусках»).

4.41. В случаях, предусмотренных ст.22 Закона «Об отпусках» в обязательном порядке предоставлять работникам по их желанию отпуска без сохранения заработной платы, продолжительностью, определенной законодательством и коллективным договором.

4.42. На основании статьи 6 Закона «Об отпусках» за счёт средств от экономии фонда оплаты труда предоставлять дополнительный отпуск председателям выборных органов Профсоюза, которые работают на общественных началах, в зависимости от количества членов профсоюзной организации. (по согласованию с вышестоящим органом). **(Приложение 8)**

4.43. По желанию работника выплачивать ему денежную компенсацию за неиспользованную часть ежегодного отпуска при условии, что продолжительность фактически предоставленных работнику основного и дополнительных отпусков не должна быть меньше 28 календарных дней.

4.44. Обеспечить соблюдение работниками трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, бережного отношения и сохранности имущества учреждения. Содействовать созданию в коллективе здорового психологического микроклимата.

4.45. Предупреждать возникновение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а в случае возникновения обеспечить их решение в соответствии с действующим законодательством.

4.46. Обеспечить необходимые условия для эффективной работы комиссии по трудовым спорам.

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

4.47. Содействовать соблюдению работниками трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, своевременного и точного выполнения распоряжений работодателя, трудовых и функциональных обязанностей, обеспечению сохранности и бережного отношения работников к имуществу учреждения.

4.48. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, выполнением обязательств этого раздела, своевременностью и правильностью внесения записей в трудовые книжки, изданием приказов о принятии на работу, переводах, увольнении, изменении режимов работы и отдыха и ознакомления с ними работников.

4.49. Своевременно рассматривать обоснованное письменное Представление стороны работодателя о расторжении трудового договора с работником, который является членом профсоюза, в случаях, предусмотренных законодательством. Уведомлять сторону работодателя о принятом решении в письменной форме в трёхдневный срок после его принятия.

4.50. Предоставлять работникам бесплатную правовую помощь и консультации о действующем законодательстве. В случае нарушения их трудовых прав представлять и отстаивать права работников в отношениях с работодателем в судебных органах. При необходимости, использовать средства профсоюза.

4.51. Разъяснять членам трудового коллектива содержание нормативных документов по организации труда, их права и обязанности. Обеспечивать постоянный контроль за своевременным введением в действие нормативных документов по вопросам трудовых отношений, организации, нормирования труда, распределения учебной нагрузки.

4.52. Активно и в полной мере реализовать права, предоставленные работникам в соответствии с действующим законодательством.

4.53. Содействовать предупреждению возникновения трудовых конфликтов.

РАЗДЕЛ V. ОПЛАТА ТРУДА.

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ О СЛЕДУЮЩЕМ:

В сфере форм и систем оплаты труда

5.1. Осуществлять оплату труда работников организации, учреждения на основании законодательства Донецкой Народной Республики, Отраслевого Соглашения, данного коллективного договора, в пределах бюджетных ассигнований (при возможности их использования).

5.2. Выплачивать вознаграждение за выполненную работу работникам на основе тарифной системы оплаты труда, включающей: тарифные ставки (должностные оклады), тарифную сетку разрядов и коэффициентов по оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы, схемы должностных окладов и тарифно-квалификационных характеристик работ, профессий и должностей, в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством, Отраслевым Соглашением.

5.3. Совместно пересматривать вопросы изменений в фонде оплаты труда в случае увеличения (повышения) ставок заработной платы (должностных окладов), доплат, надбавок, вознаграждений, др. поощрительных и компенсационных выплат.

5.4. Вводить новые или изменять действующие в учреждении условия оплаты труда, премирования по согласованию с профкомом. Уведомлять об этом работников не позднее, чем за 2 месяца до их введения или изменения в сторону ухудшения.

5.5. Своевременность и объемы выплаты заработной платы работникам не могут быть поставлены в зависимость от осуществления других платежей и их очередности и являются первоочередными. Все другие платежи осуществлять после выполнения обязательств по оплате труда.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

5.6. Обеспечивать в учреждении гласность условий оплаты труда, порядка выплаты надбавок, доплат, вознаграждений, других поощрительных и компенсационных выплат, положений о премировании.

5.7. Не принимать в одностороннем порядке решений, которые изменяют или ухудшают, установленные в коллективном договоре условия оплаты труда (ст. 22 Закона «Об оплате труда»).

5.8. В соответствии со ст. 15 Закона «Об оплате труда» согласовывать с профсоюзным комитетом условия оплаты труда в учреждении.

5.9. Совместно с профкомом разработать и утвердить Положение о премировании, распределять фонд материального поощрения и средства, образовавшиеся в результате экономии Фонда оплаты труда. Премирование работников осуществлять по согласованию с профкомом. **(Приложение 9)**

5.10. Устанавливать работникам повышенные оклады (ставки заработной платы) в размерах, предусмотренном законодательством. **(Приложение 10)**

5.11. Устанавливать работникам надбавки и доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) в соответствии с действующим законодательством. **(Приложение 11)**

Обеспечить работникам, которые по графику работы работают в ночное время (с 22.00 до 06.00) дополнительную оплату в размере 40% должностного оклада (ставки заработной платы).

5.12. Совместно с профкомом разработать и утвердить Положение о порядке выплаты ежегодного денежного вознаграждения педагогическим работникам учреждения за добросовестный труд, образцовое выполнение служебных обязанностей. **(Приложение 12)**

Выплату указанного вознаграждения осуществлять на основании Положения и по согласованию с профкомом.

5.13. При заключении трудового договора в обязательном порядке доводить до сведения работника условия оплаты труда, размеры, порядок и сроки выплаты заработной платы, основания, согласно которым могут осуществляться удержания в случаях, предусмотренных законодательством.

О возникновении новых или изменении действующих условий оплаты труда в сторону ухудшения в обязательном порядке сообщать работнику письменно не позднее, чем за два месяца до их введения, возникновения или изменения.

5.14. Выплачивать работникам заработную плату в денежном выражении (при наличии финансирования) два раза в месяц:

- аванс - 16 числа;
- остаточный расчёт -1 числа.

В случае, когда день выплаты аванса или заработной платы совпадает с выходным, праздничным или нерабочим днём, их выплату производить накануне.

Заработную плату за период ежегодного отпуска (при наличии финансирования) выплачивать не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

5.15. При каждой выплате заработной платы уведомлять работников об общей сумме заработной платы с расшифровкой по видам выплат, размерах и основаниях удержаний, сумме зарплаты, причитающейся к выплате.

5.16. Осуществлять оплату труда в случаях, когда занятия не проводятся по независящим от работников причинам (неблагоприятные погодные условия, эпидемии и т.д.), педагогическим работникам из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, прочим работникам-согласно установленным должностным окладам(тарифным ставкам) с сохранением доплат и надбавок за фактически отработанное время, при условии выполнения при условии выполнения работниками другой организационно-педагогической работы и иной работы в соответствии с их функциональными обязанностями. (Ориентировочный перечень таких работ). (**Приложение 13**)

При отсутствии такой работы оплату осуществлять в соответствии с положениями ст.113 КЗоТ.

5.17. За время простоя, возникшего не по вине работника, при условии предупреждения работодателя, соответствующих должностных лиц о его начале, оплачивать в размере не ниже 2/3 ставки (оклада) работника. За время простоя, когда возникла ситуация, опасная для жизни или здоровья работника либо для окружающих его людей не по его вине, за ним сохраняется средний заработок.

5.18. Сохранять за работником место работы и средний заработок за время прохождения медосмотров.

5.19. Выплачивать работникам выходное пособие при прекращении трудового договора:

- по основаниям, указанным в п.6 ст.36 и пп.1, 2 и 6 ст.40 КЗоТ – в размере не менее среднего месячного заработка;

- вследствие нарушения собственником или уполномоченным им органом законодательства о труде, коллективного или трудового договора (ст.ст.38, 39 КЗоТ) – в размере, предусмотренном коллективным договором, но не менее трёхмесячного среднего заработка.

5.20. Осуществлять оплату за работу в сверхурочное время, выходные, праздничные и нерабочие дни в соответствии с нормами действующего трудового законодательства (ст.ст. 106, 107 КЗоТ).

5.21. Производить удержания из заработной платы работников только в случаях, предусмотренных действующим законодательством. Не допускать удержания из выходного пособия, компенсационных и других выплат, на которые, согласно законодательству, взыскание не обращается (ст. 26 Закона «Об оплате труда»).

5.22. При увольнении работника выплату всех сумм, причитающихся ему от учреждения, производить в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, указанные суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете.

О начисленных суммах, причитающихся работнику при увольнении, в обязательном порядке письменно уведомлять работника перед выплатой указанных сумм.

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

5.23. Осуществлять контроль за соблюдением в учреждении законодательства по вопросам оплаты труда, своевременной выплатой заработной платы. Представлять и защищать интересы работников в сфере оплаты труда. Содействовать в предоставлении работникам необходимой консультационной помощи по этим вопросам.

5.24. Контролировать распределение и использование средств фонда оплаты труда, вносить аргументированные предложения по повышению размера премий, компенсаций, доплат и надбавок, предоставлению льгот работникам.

5.25. Анализировать уровень средней заработной платы в организации, в отрасли, вносить предложения по усовершенствованию оплаты труда.

5.26. Проводить проверки начисления работникам заработной платы, размеров, оснований отчислений.

5.27. Поднимать вопрос о привлечении к дисциплинарной, административной ответственности в соответствии с законодательством лиц, виновных в невыполнении требований законодательства об оплате труда, условий Коллективного договора, касающихся оплаты труда (ст.ст. 45 КЗоТ, ст. 35, 36 Закона «Об оплате труда»).

5.28. Представлять интересы работника при рассмотрении его трудового спора относительно оплаты труда в комиссии по трудовым спорам (ст. 226 КЗоТ).

5.29. Представлять по просьбе работника его интересы, относительно оплаты труда, в суде (ст. 38 Гражданско-процессуального кодекса).

РАЗДЕЛ VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

С целью создания здоровых и безопасных условий труда в учреждении:

6.1. Разработать, по согласованию с профсоюзной стороной, и обеспечить выполнение комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов безопасности, гигиены труда и производственной среды, повышению существующего уровня охраны труда, предотвращению случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний и аварий. **(Приложение 14)**

6.2. Обеспечить строгое соблюдение должностными лицами и работниками требований Закона ДНР «Об охране труда», нормативных правовых актов по охране труда, технологических процессов, графиков планово-предупредительных ремонтов оборудования и вентиляции.

6.3. Выполнять мероприятия по подготовке помещений образовательного учреждения к работе в осеннее - зимний период в срок до 1 августа текущего года.

Обеспечить на протяжении этого периода устойчивый температурный режим в учебных и производственных помещениях согласно установленным нормам.

6.4. При заключении трудового договора проинформировать под расписку работника об условиях труда, наличии на его рабочем месте опасных и вредных производственных факторов, возможных последствиях их влияния на здоровье, а также о его правах на льготы и компенсации за работу в таких условиях.

6.5. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с разработанным с участием профсоюзной стороны графиком с Порядком ее проведения на территории ДНР и по ее результатам принимать меры относительно улучшения условий труда, медицинского обслуживания, оздоровления работников и предоставления им соответствующих льгот и компенсаций.

6.6. Бесплатно обеспечивать работников, которые работают на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты по установленным нормам. **(Приложение 15)**

6.7. Работникам, которые работают на работах, связанных с загрязнением выдавать бесплатно по установленным нормам мыло. На работах, где возможно влияние на кожу вредно действующих веществ, выдавать бесплатно по установленным нормам смывающие и обеззараживающие средства. Также выдавать обеззараживающие средства работникам, занятым приготовление пищи, медицинским работникам. **(Приложение 16)**

6.8. За счет средств предприятия осуществлять проведение расследования и вести учет несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий на производстве.

Обеспечить безусловное выполнение предложенных комиссией по расследованию несчастного случая на производстве организационно-технических мероприятий по каждому несчастному случаю.

6.9. Проводить 1 раз в год с участием представителей профсоюзного комитета анализ причин возникновения несчастных случаев, аварий и профзаболеваний на производстве. В соответствии с выводами разрабатывать мероприятия по снижению и предотвращению травматизма и обеспечивать их выполнение.

6.10. Создать для работников, которые получили инвалидность в данном учреждении, условия труда для дальнейшего выполнения ими трудовых обязанностей согласно медицинским заключениям или организовать их переобучение, переквалификацию или предоставить надомную работу.

6.11. Сохранять среднюю заработную плату за работником на период прекращения работы, если создалась производственная ситуация, опасная для его жизни или здоровья, или работников, которые его окружают, и окружающей среды. Факт наличия такой ситуации подтверждается ответственным по охране труда учреждения с участием представителя профсоюза, а также страхового эксперта, а в случае возникновения конфликта – соответствующим государственным органом надзора за охраной труда с участием представителя профсоюза.

6.12. Проводить выплату выходного пособия в размере среднемесячного заработка в случае разрыва трудового договора по инициативе работника через невыполнение администрацией законодательства об охране труда, условий коллективного договора по этим вопросам.

6.13. Отчислять средства на охрану труда образовательного учреждения в размере не менее 0,2% от фонда оплаты труда, при наличии средств от приносящей доход деятельности - 0,5%.

Использовать средства по согласованию с профсоюзной стороной только на выполнение комплексных мероприятий, которые обеспечивают достижение установленных нормативов по охране труда.

6.14. В соответствии с действующим законодательством обеспечить осуществление общеобязательного государственного социального страхования работников учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.15. Организовать работу кабинета по охране труда учреждения в соответствии с Типовым положением о кабинете охраны труда.

6.16. За счет средств предприятия проводить обучение представителей профсоюза, членов комиссии по вопросам охраны труда, уполномоченных

наемными работниками структурных подразделений по вопросам охраны труда, предоставлять им свободное от основной работы время (до 3 часов в неделю) с сохранением заработной платы для привлечения к проверкам состояния условий, безопасности труда и расследования несчастных случаев.

6.17. Проводить инструктажи, обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда по установленным графикам работников учреждения, в том числе один раз в год работников, занятых на работах с повышенной опасностью или там, где есть потребность в профессиональном отборе в соответствии с Типовым положением о порядке проведения обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда.

6.18. Проводить Неделю и Дни охраны труда в учреждении с участием представителей профсоюзной стороны.

6.19. Не привлекать женщин к тяжелым работам и работам с вредными или опасными условиями труда и к подъему и перемещению предметов, вес которых превышает установленные для них предельные нормы. **(Приложение 17)**

6.20. Не привлекать несовершеннолетних (возрастом в возрасте от 14 до 18 лет) к тяжелым работам и работам с вредными или опасными условиями труда, подъему и перемещению предметов, вес которых превышает установленные для них предельные нормы. Не привлекать несовершеннолетних к ночным, сверхурочным работам и работам по выходным дням. **(Приложение 18)**

6.21. Разработать с участием профсоюзной стороны Положение о системе стимулирования охраны труда на предприятии. **(Приложение 19)**

По представлению профсоюзной стороны, комиссии по вопросам охраны труда или руководителя структурного подразделения поощрять инициативных работников, которые отличились в осуществлении мероприятий по повышению безопасности и улучшению условий труда, увеличением размера вознаграждения за общие результаты труда.

РАБОТНИКИ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБЯЗУЮТСЯ:

6.22. Изучать и выполнять требования нормативных правовых актов по охране труда, правил эксплуатации машин, механизмов, оборудования и других средств производства.

6.23. Применять средства индивидуальной защиты в случаях, предусмотренных правилами охраны труда.

6.24. Проходить в установленном порядке и сроки предварительный и периодический медицинские осмотры.

6.25. Своевременно информировать соответствующее должностное лицо о возникновении опасных и аварийных ситуаций на рабочем месте, участке, в структурном подразделении. Лично принимать посильные меры относительно их предотвращения и устранения.

6.26. Рационально использовать имущество предприятия, не допускать его повреждения или уничтожения.

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

6.27. Осуществлять контроль за соблюдением стороной работодателя законодательства об охране труда, созданием и обеспечением безопасных и безвредных условий труда, надлежащих производственных и санитарно – бытовых условий, обеспечением работников спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной и коллективной защиты.

В случае выявления нарушений требовать их устранения.

6.28. Представлять интересы работников в решении вопросов охраны труда, в случаях, определенных действующим законодательством, вносить работодателю соответствующие представления.

6.29. Информировать работников об их правах и гарантиях в сфере охраны труда, изменениях в законодательстве по охране труда.

6.30. В случае угрозы жизни или здоровью работников требовать от работодателя немедленного прекращения работ на рабочих местах, участках, цехах на время, необходимое для устранения этой угрозы.

6.31. Осуществлять контроль за предоставлением льгот и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях, возмещением вреда, причиненного здоровью работника.

6.32. Оказывать юридическую, методическую и практическую помощь по вопросам возмещения ущерба работникам в случае повреждения здоровья на производстве.

6.33. Контролировать устранение причин несчастных случаев, определенных комиссиями по их расследованию, а также наличие и полноту инструкций по охране труда для всех профессий, ведение соответствующей документации по охране труда (журналов инструктажей по охране труда, периодических осмотров оборудования, средств повышенной опасности на соответствие их требованиям нормативных документов и т.п.).

6.34. Организовывать совместно с администрацией проведение ежегодного смотра – конкурса состояния условий и охраны труда, подводить его итоги.

6.35. Принимать участие:

6.35.1. В разработке программ, положений, нормативных правовых документов по вопросам охраны труда в учреждении.

6.35.2. В организации обучения работающих по вопросам охраны труда.

6.35.3. В управлении государственным социальным страхованием как представители застрахованных лиц, защищать их права и интересы, предусмотренные законодательством Донецкой Народной Республики.

6.35.4. В проведении аттестации рабочих мест; по ее результатам вносить предложения относительно улучшений условий труда, медицинского обслуживания, оздоровления работников, предоставления им соответствующих льгот и компенсаций.

6.35.5. В проведении проверки знаний должностных лиц и других категорий работников по охране труда.

РАЗДЕЛ VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

7.1. Обеспечить предоставление всем категориям работников материальной помощи, в том числе на оздоровление, в сумме до одного должностного оклада в год (материальная помощь на погребение указанным выше размером не ограничивается), выплату премий в соответствии с их личным вкладом в общие результаты работы в пределах фонда заработной платы, утвержденного в сметах.

7.2. Своевременно и в полном объеме перечислять взносы на общеобязательное государственное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

7.3. Создавать надлежащие условия для деятельности комиссии по социальному страхованию организации.

7.4. После вступления в действие статьи 46 Закона «О профессиональных союзах» ежемесячно перечислять профкому средства на культурно-массовую, физкультурную и оздоровительную работу в размере 0,3 % фонда оплаты труда (после вступления в действие данной нормы закона).

7.5. Обеспечить сохранение архивных документов, в соответствии с которыми осуществляется оформление пенсий, инвалидности, получения льгот и компенсаций, определенных законодательством.

7.6. Содействовать работникам в назначении им различных видов пенсий.

7.7. Содействовать в создании условий для прохождения курсов повышения квалификации и переподготовки по месту проживания без направления их в командировки.:

-педагогами – женщинами, имеющими детей в возрасте до 14 лет:

-педагогам- инвалидам

-учителям-пенсионерам.

7.8. Обеспечить надлежащее содержание, уборку социально-бытовых помещений и сохранение личных вещей (одежды, обуви) работников в раздевалках.

7.9. Принимать меры по снижению заболеваемости работников. Совместно с профкомом проводить ежеквартальный анализ состояния временной нетрудоспособности в организации и причин заболеваний.

7.10. Содействовать в выплате работникам, увольняющимся в связи с выходом на пенсию по возрасту, одноразовой помощи в зависимости от стажа работы в данном учреждении следующим образом:

от 5 до 10 лет стажа – в размере 1 месячного оклада;

от 10 до 20 лет стажа – в размере 2 месячных окладов;

свыше 20 лет стажа – в размере 3 месячных окладов

за счет экономии средств фонда оплаты труда при наличии финансирования.

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

7.11. Осуществлять контроль за своевременной и полной уплатой работодателем страховых взносов на общеобязательное государственное социальное страхование, своевременным материальным обеспечением работников выплатами по социальному страхованию. Представлять интересы работников в комиссии по социальному страхованию.

7.12. Содействовать проведению оздоровления, семейного отдыха и лечения работников, организовывать оздоровление детей сотрудников в детских здравницах.

7.13. Организовывать проведение культурно-массовых, физкультурных и оздоровительных мероприятий для работников, членов их семей.

7.14 Знакомить членов трудового коллектива с новыми нормативными документами по вопросам жилищного законодательства, социального страхования и пенсионного обеспечения, предоставлять методическую и консультативную помощь по вопросам социальной защиты.

РАЗДЕЛ VIII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

СТОРОНА РАБОТОДАТЕЛЯ признает профсоюзный комитет полномочным представителем интересов работников, работающих в организации, и согласует с ним приказы и другие локальные нормативные акты по вопросам, являющимся предметом этого договора.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

8.1. Обеспечивать реализацию прав и гарантий деятельности профсоюзной организации, установленных действующим законодательством, не допускать вмешательства в его деятельность, ограничения прав профсоюза или препятствий к их осуществлению.

8.2. Для обеспечения деятельности профкома, проведения собраний работников организации предоставлять бесплатно помещения со всем необходимым оборудованием, связью, отоплением, освещением, уборкой, охраной. Обеспечивать профсоюзной организации возможность размещать собственную информацию в помещениях и на территории учреждения в доступных для работников местах.

8.3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно и безвозмездно удерживать из заработной платы и перечислять, в безналичном порядке в день выплаты заработной платы работникам, на счет профкома членские взносы.

8.4. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от своих производственных или служебных обязанностей, свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для выполнения ими полномочий и общественных обязанностей в интересах трудового коллектива, а также на время участия в работе выборных профсоюзных органов:

- председателю профкома - 3 часа в неделю;
- членам профкома - 2 часа в неделю; (для участия в работе выборных профсоюзных органов при условии активной работы в составе комиссий).

8.5. Освобождать членов профсоюзных органов от работы с оплатой в размере среднего заработка на время участия в качестве делегатов на съездах, конференциях,

созываемых профсоюзами, а также в работе их пленумов и президиумов, координационных советах.

8.6. Рассматривать в течение 7 дней требования и предписания профсоюзных органов об устранении нарушений законодательства о труде и коллективного договора, о результатах рассмотрения и принятых мерах по устранению нарушений сообщать лицу, направившему предписание.

8.7. По требованию профсоюзной стороны предоставлять в недельный срок соответствующие документы, информацию и пояснения, касающиеся соблюдения законодательства о труде, условий труда, выполнения коллективного договора, социально-экономических прав работников и развития организации.

В случае задержки выплаты заработной платы по требованию профсоюзных органов предоставлять информацию о наличии средств на счетах организации или получать такую информацию в банковских учреждениях и предоставлять профсоюзному органу.

8.8. Предоставлять возможность профсоюзной стороне проверять расчеты по оплате труда и государственного социального страхования, использования средств на социальные, культурные и жилищно-бытовые мероприятия.

8.9. Обеспечить участие профсоюзной стороны в подготовке проекта, внесения изменений и дополнений в Устав учреждения, обязательное рассмотрение ее предложений.

8.10. Предоставлять возможность работникам, являющимся членами выборных профсоюзных органов, осуществлять их полномочия. Изменение существенных условий их трудового договора, размеров оплаты труда, перевод по инициативе работодателя на другую работу, увольнение по инициативе работодателя производить только по предварительному согласию данных работников, а при его отсутствии – с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а в отношении руководителя профсоюзного органа, профсоюзного представителя – вышестоящего профсоюзного органа.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель профсоюзного органа – без согласия вышестоящего органа профсоюза.

8.11. Не допускать увольнения работников, избравшихся в состав профсоюзных органов, а также представителей профсоюза по инициативе работодателя в течение двух лет после окончания срока, на который они избирались, кроме случаев полной ликвидации организации, выявленного несоответствия

работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, или совершения работником действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения с работы (кроме случаев досрочного прекращения полномочий в профсоюзных органах в связи с ненадлежащим исполнением своих обязанностей или по собственному желанию, обусловленному состоянием здоровья).

8.12. На принципах социального партнерства проводить встречи, консультации, информировать профком о планах и направлениях развития организации.

8.13. По приглашению профкома принимать участие в мероприятиях, проводимых профсоюзной стороной.

8.14. Привлекать представителей профсоюзной организации к работе в рабочих и совещательных органах организации.

РАЗДЕЛ IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

С целью обеспечения реализации положений этого договора, осуществления контроля за его выполнением СТОРОНЫ ОБЯЗУЮТСЯ:

9.1. Определять должностных лиц, ответственных за выполнение условий договора, и устанавливать сроки выполнения этих условий. **(Приложение 21)**

9.2. Обеспечить осуществление контроля за выполнением договора рабочей комиссией представителей сторон в соответствии с установленным ею порядком.

Периодически проводить встречи представителей сторон, на которых информировать стороны о ходе выполнения положений коллективного договора. Результаты проверки выполнения обязательств договора оформлять соответствующим **Актом**, который доводить до сведения сторон договора. **(Приложение 21)**

9.3. Предоставлять полномочным представителям сторон имеющуюся в наличии информацию и документы, необходимые для осуществления контроля за выполнением договора.

9.4. Рассматривать итоги выполнения коллективного договора (выводы рабочей комиссии и отчеты первых лиц сторон, подписавших коллективный договор, о реализации принятых обязательств) на общем собрании (конференции) трудового коллектива 1 раз в год.

9.5. В случае возникновения спорных вопросов по применению отдельных норм этого договора совместно предоставлять соответствующие разъяснения, документально оформленные совместным решением, приказом и т.д.

9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств договора по вине конкретного должностного лица, оно несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.7. В случае несвоевременного выполнения, невыполнения обязательств, положений анализировать причины и принимать срочные меры по обеспечению их реализации.

9.8. Договор заключен между администрацией и профсоюзным комитетом, которые хранятся у каждой из сторон и имеют одинаковую юридическую силу.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ отпечатать, опубликовать, размножить текст коллективного договора и обеспечить его регистрацию.

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ требовать от собственника или уполномоченного им органа расторжения трудового договора с руководителем организации, если он нарушает законодательство о труде и не выполняет обязательства по коллективному договору.

**ДИРЕКТОР МОУ
«СШ№1 ГОРОДА КИРОВСКОЕ»
М.П.**

Л.В. ЗУЕВА

**По поручению трудового коллектива
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА
«СШ№1 ГОРОДА КИРОВСКОЕ»
М.П.**

Е.Г. ЖИРОНКИНА

**ПЕРЕЧЕНЬ
приложений к коллективному договору
между администрацией и профсоюзным комитетом муниципального
общеобразовательного учреждения «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №1
ГОРОДА КИРОВСКОЕ»**

Приложение 1	Внесение изменений и дополнений в коллективный договор.
Приложение 2	Правила внутреннего трудового распорядка МОУ СШ№1
Приложение 3	Продолжительность рабочей недели работников
Приложение 4	График работы сотрудников учреждения
Приложение 5	Продолжительность основного ежегодного отпуска в образовательном учреждении.
Приложение 6	Список профессий и должностей работников, которые имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и тяжелыми условиями труда.

Приложение 7	Перечень работников с ненормированным рабочим днем.
Приложение 8	Дополнительные отпуска председателям первичных профсоюзных организаций ПРОН ДНР, которые работают на общественных началах
Приложение 9	ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников.
Приложение 10	ПОЛОЖЕНИЕ об установлении доплат сотрудникам.
Приложение 11	Размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) за отдельные виды деятельности
Приложение 12	ПОЛОЖЕНИЕ о порядке выплаты ежегодного денежного вознаграждения педагогическим работникам организации за добросовестный труд, образцовое выполнение служебных обязанностей.
Приложение 13	Ориентировочный перечень организационно-педагогической работы на случай, когда воспитательно-образовательная работа не проводится по независящим от работников причинам (неблагоприятные погодные условия, эпидемии и т.д.)
Приложение 14	КОМПЛЕКСНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ относительно достижения установленных нормативов безопасности, гигиены труда и производственной среды, повышения существующего уровня охраны труда, предотвращения случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний и аварий.
Приложение 15	ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей работников, которым выдается бесплатно спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты.
Приложение 16	ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей работников, которым выдается безвозмездно мыло, моющие и обезвреживающие средства.
Приложение 17	ПРЕДЕЛЬНЫЕ НОРМЫ подъема и перемещения тяжелых предметов женщинами.
Приложение 18	ПРЕДЕЛЬНЫЕ НОРМЫ подъема и перемещения тяжелых предметов несовершеннолетнему во время кратковременной и продолжительной работы
Приложение 19	ПОЛОЖЕНИЕ о системе стимулирования охраны труда в МОУ «СШ№1 ГОРОДА КИРОВСКОЕ»
Приложение 20	Состав комиссии по осуществлению контроля за выполнением коллективного договора.
Приложение 21	Акт проверки выполнения коллективного договора между администрацией и профсоюзной организацией МОУ «СШ№1 ГОРОДА КИРОВСКОЕ».

Приложение 1
к договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
«СШ№1 ГОРОДА КИРОВСКОЕ»
_____ Е.Г. Жиронкина

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ
«СШ№1 ГОРОДА КИРОВСКОЕ»
_____ Л.В.Зуева

Внесение изменений и дополнений в коллективный договор

№	Наименование вопроса	раздел	пункт	Срок
1				
2				
3				
4				
5				
6				

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МОУ
«СШ№1 ГОРОДА КИРОВСКОЕ»
_____ Е.Г. Жиронкина

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ «СШ№1
Г. КИРОВСКОЕ»
_____ Л.В.Зуева

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка для работников
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 1 ГОРОДА КИРОВСКОЕ»

I. Общие положения

1. В соответствии с Конституцией ДНР граждане имеют право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы, свободный выбор профессии.

В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №1 ГОРОДА КИРОВСКОЕ» (далее - школа) трудовая дисциплина основывается на сознательном выполнении работниками своих трудовых обязанностей и является необходимым условием организации эффективного труда и учебного процесса.

Трудовая дисциплина обеспечивается методами убеждения и поощрения к добросовестному труду. К нарушителям дисциплины применяются методы дисциплинарного и общественного влияния.

2. Данные Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) согласовываются с профсоюзным комитетом школы, утверждаются руководителем организации и распространяются на всех работников школы. Каждый работник школы несет ответственность за качество общего образования и его соответствие государственным образовательным стандартам, за соблюдение трудовой дисциплины.

3. Вопросы, связанные с применением Правил, решаются администрацией школы в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и Правилами, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

1. Граждане ДНР имеют право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Работники школы принимаются на работу по трудовому договору, контракту или на конкурсной основе в соответствии с действующим законодательством.

2. При приеме на работу администрация школы обязана потребовать от поступающего:

а) представления трудовой книжки, оформленной в установленном порядке, а если лицо поступает на работу впервые - справки о последнем занятии, выданной по месту жительства соответствующей жилищно - эксплуатационной организацией, а уволенные из рядов Вооруженных Сил обязаны предъявить военный билет;

б) предъявления паспорта или документа его заменяющего в соответствии с законодательством о паспортах;

в) предъявление диплома или другого документа об образовании или профессиональной подготовке.

г) копию ИНН.

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские работники, библиотекари, водители и др.), обязаны предъявить соответствующие документы об образовании или профессиональной подготовке: диплом, аттестат, удостоверения, копии которых заверенные администрацией, должны быть оставлены в личном деле.

Лица, поступающие на работу в школу, обязаны также представить медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении.

3. Прием на работу педагогических и других работников оформляется приказом по школе.

Работник знакомится с приказом под подпись. В нем должны быть указаны наименование должности в соответствии с Единым тарифно-квалификационным

справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей служащих и штатным расписанием, а также условия оплаты труда.

4. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация школы обязана:

а) ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности согласно должностной инструкции;

б) ознакомить его с Правилами внутреннего трудового распорядка;

в) провести инструктаж по охране труда, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

5. Работники учреждений образования могут работать по совместительству в соответствии с действующим законодательством.

6. На всех рабочих и служащих, проработавших свыше 5 дней, заполняются трудовые книжки согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях.

Для работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

Трудовая книжка директора школы хранится в отделе образования, трудовые книжки остальных работников хранятся как бланки строгой отчетности в школе.

Ответственность за организацию введения учета, сохранения и выдачу трудовых книжек возлагается на директора школы.

7. На каждого работника школы ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документа об образовании, материалов по результатам аттестации, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы в детском учреждении, копии приказов о назначении и перемещении по службе, поощрениях и увольнении. После увольнения работника его личное дело хранится в школе, после увольнения директора его личное дело хранится в отделе образования.

8. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством или условиями контракта.

Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели. По истечении указанных сроков предупреждения работник вправе прекратить работу, а администрация школы обязана выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет при наличии финансирования.

По договоренности между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению

работы по договору, нарушения администрацией законодательства о труде и по другим уважительным причинам.

Расторжение трудового договора по инициативе администрации допускается в случаях, предусмотренных действующим законодательством, по предварительному согласованию с профсоюзным комитетом школы.

Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

Увольнение в случаях ликвидации школы, сокращения численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

9. Директор школы может быть освобожден от работы органом, который его назначил, или вышестоящим органом в сфере образования в соответствии с действующим законодательством. Отдел образования обязан выдать директору школы его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

10. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

11. Прекращение трудового договора оформляется приказом по школе.

12. В день увольнения администрация школы обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

III. Основные права и обязанности работников

1. Педагогические работники имеют право на:

- а) защиту профессиональной чести и достоинства;
- б) оптимальный выбор форм, методов, способов обучения, проявление педагогической инициативы;
- в) индивидуальную педагогическую деятельность;
- г) участие в общественном самоуправлении;
- д) пользование удлиненным оплачиваемым отпуском;
- е) повышение квалификации, переподготовку, свободный выбор содержания, программ, форм обучения, организаций и учреждений, которые осуществляют повышение квалификации и переподготовку.

2. Работники школы обязаны:

а) работать честно и добросовестно, строго выполнять обязанности, возложенные на них Уставом школы, настоящими Правилами, положениями и должностными инструкциями;

б) соблюдать дисциплину труда, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности; своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

в) всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;

г) обеспечивать условия для усвоения обучающимися учебных программ на уровне обязательных стандартов образования, способствовать развитию их способностей;

д) наставлениями и личным примером утверждать уважение к принципам общечеловеческой морали: правде, справедливости, взаимоуважению, трудолюбию, гражданственности, патриотизму, ответственности;

е) способствовать формированию правовой культуры, бережного отношения к природе и окружающей среде, навыков рационального природопользования;

ж) готовить к осознанной жизни в духе взаимопонимания, мира между разными народностями, национальными, религиозными группами;

з) защищать обучающихся от каких-либо форм физического или психического насилия, вредных привычек, формировать навыки здорового способа жизни;

и) соблюдать требования охраны труда, санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

к) о случае получения травмы немедленно сообщать администрации;

л) быть всегда внимательными к детям, вежливыми с родителями учащихся и членами коллектива;

м) систематически повышать свой профессиональный уровень;

н) приходить в школу не позднее, чем за 15 минут до начала занятий, содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

о) беречь и укреплять собственность организации (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, воду и электроэнергию; воспитывать у обучающихся бережное отношение к государственному имуществу;

п) проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с законодательством ДНР;

р) дежурить по школе в соответствии с графиком дежурства в перерывах между занятиями, а также за 15 минут до начала и в течение 15 минут по окончании своих уроков;

с) заменять на уроках временно отсутствующих учителей по указанию заместителя директора школы по учебно-воспитательной работе независимо от количества учащихся в классе.

2. Педагогические работники школы несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков (занятий), внеклассных и внешкольных мероприятий. Обо всех случаях травматизма, обучающихся немедленно сообщать администрации.

3. В установленном порядке приказом директора школы в дополнение к учебной работе на учителей может быть возложено классное руководство, заведование учебными кабинетами, мастерскими, организация трудового обучения, профессиональной ориентации, общественно - полезного труда, а также выполнение других учебно - воспитательных функций.

4. Педагогические работники (учителя, воспитатели, педагоги-организаторы, библиотекари, педагог-психолог) проходят, раз в пять лет, аттестацию согласно с действующим законодательством.

5. Медицинское обслуживание обеспечивает медицинская сестра школы. Обязанности медицинского работника определены соответствующими инструкциями и положениями.

6. Круг основных обязанностей (работ) педагогических работников и обслуживающего персонала определяется Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационным справочником должностей служащих, Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих, положениями об общеобразовательных школах, а также должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

IV. Основные обязанности администрации школы.

1. Директор школы и его заместители обязаны:

а) обеспечивать необходимые организационные и экономические условия для проведения учебно-воспитательного процесса на уровне государственных стандартов качества образования, для эффективной работы педагогических и других работников школы в соответствии с их специальностью или квалификацией;

б) закрепить за каждым работником школы определенное место работы, своевременно извещать об изменениях в расписании.

в) усовершенствовать учебно-воспитательный процесс, внедрять в практику лучший педагогический опыт работы, предложения педагогических и других работников, направленные на оптимизацию работы школы;

г) способствовать организации подготовки необходимого количества педагогических кадров, их аттестации, переподготовки.

д) заключать и расторгать договоры с педагогическими и другими работниками в соответствии с действующим законодательством;

е) сообщать педагогическим работникам в конце учебного года (до предоставления отпуска) их педагогическую нагрузку на следующий учебный год;

ж) принимать меры к своевременному обеспечению школы необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем;

з) выплачивать заработную плату работникам в установленные сроки при наличии финансирования, предоставлять очередные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков;

и) создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся и работников школы, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знания и соблюдение работниками всех требований инструкции по охране труда, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности;

к) соблюдать действующее законодательство, активно использовать способы совершенствования управления, укреплять трудовую дисциплину;

л) соблюдать условия коллективного договора, чутко относиться к повседневным нуждам работников школы, обеспечивать предоставление установленных им льгот и преимуществ;

м) организовать горячее питание обучающихся;

н) обеспечивать своевременное предоставление в отдел образования установленной статистической и бухгалтерской отчетности, а также документы, касающиеся финансово-хозяйственной деятельности школы и необходимые сведения о работе и состоянии учебно-воспитательного процесса;

о) обеспечивать надлежащее содержание помещений, системы отопления, водоснабжения и водоотведения, освещения, вентиляции, оборудования, создавать условия для хранения верхней одежды работников школы и обучающихся.

V. Рабочее время и его использование

1. Для работников и обучающихся устанавливается пятидневная рабочая неделя с нормальной продолжительностью рабочего времени для администрации и работников 40 часов в неделю, для педагогических работников не более 36 часов в неделю, для медицинских работников 39 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Время начала и окончания работы в школе устанавливается в зависимости от количества смен и утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения и местным органом управления образованием.

В связи со спецификой организации и осуществления учебно-госпитального процесса в школе установить следующий перечень должностей, работа на которых не предоставляет возможности установить перерыв:

- директор школы;

- заместитель директора по учебной работе;
- заместитель директора воспитательной работе;
- лаборант.

Работникам, занимаемым вышеуказанные должности, предоставляется время для приёма пищи на рабочем месте в течение рабочего времени.

Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы и настоящими Правилами. В пределах рабочего времени педагогические работники школы должны выполнять все виды научно-методической и научно-исследовательской работы в соответствии с должностью, учебным планом. Администрация школы обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы.

2. Изменение режима работы школы в период отмены очных учебных занятий по причине неблагоприятных погодных условий, эпидемий и т.д. производится на основании приказа директора школы. При этом работники школы выполняют другую работу в пределах, установленной продолжительности рабочего времени согласно Ориентировочному перечню организационно-педагогической и другой работы на случай, когда учебно-воспитательная работа не проводится по независящим от работников причинам (неблагоприятные погодные условия, эпидемии и т.д.) Приложение 14 к настоящему коллективному договору.

3. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор школы по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работников в отпуск. При этом необходимо учитывать следующее:

а) у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки;

б) учебная нагрузка, как правило, не должна превышать числа часов, соответствующего полутора ставкам. В исключительных случаях, при недостаточном количестве учителей по некоторым дисциплинам, учебная нагрузка им может быть установлена в большем объеме с разрешения соответствующего органа образования и согласия учителя;

в) молодых специалистов после окончания ими учебного заведения необходимо обеспечить учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующего ставке заработной платы;

г) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;

д) объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года. Уменьшение его возможно только при сокращении числа учащихся и классов в школе, а также в некоторых других исключительных случаях.

Администрация школы по согласованию с профсоюзным комитетом утверждает учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год с учетом мнения трудового коллектива.

4. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдением санитарно - гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

Педагогическим работникам, там, где это возможно предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5. В случае отсутствия работника школы руководитель обязан немедленно принять меры для его замены другим работником.

6. Сверхурочная работа и работа в выходные и праздничные дни, в случаях, не предусмотренных законодательством, не допускается.

Привлечение отдельных работников школы (учителей, воспитателей и др.) к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия профсоюзного комитета школы, по письменному приказу администрации. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в установленном порядке, могут компенсироваться по согласованию сторон путем предоставления другого дня отдыха в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, или компенсироваться в денежном эквиваленте в двойном размере.

Запрещается привлекать к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Женщины, имеющие детей-инвалидов, детей в возрасте от 3 до 14 лет, не могут привлекаться к дежурству в выходные и праздничные дни без их согласия.

Работники, для которых установлен суммированный учет рабочего времени, привлекаются к работе в общеустановленные выходные и праздничные дни. Время этой работы, как правило, включается в месячную норму рабочего времени. Выходные дни предусматриваются для них графиком работы. Оплата работы в праздничный день производится в указанном случае в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх месячного оклада (ставки). По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7. Администрация привлекает педагогических работников к дежурству по школе.

Дежурство должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания уроков.

График дежурств составляется на месяц и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом. График вывешивается на видном месте.

8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем

педагогических работников. В эти периоды они привлекаются администрацией школы к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

В каникулярное время педагогический и обслуживающий персонал школы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории школы, охрана школы и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

9. Общие собрания трудового коллектива школы проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседания педагогического совета проводятся, как правило, один раз в учебную четверть. Занятия школьных методических объединений учителей и воспитателей проводятся не чаще двух раз в учебную четверть.

Общие родительские собрания созываются не реже двух раз в год, классные - не реже четырех раз в год.

Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия школьных методических объединений должны продолжаться, как правило, не более 2 часов, родительское собрание - 1,5 часа, собрания школьников и заседания организаций школьников - 1 час, занятия кружков, секций - от 45 минут до 1,5 часа.

10. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией школы по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам школы, как правило, предоставляются в период летних каникул. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

Предоставление отпуска директору школы оформляется приказом по отделу образования, другим работникам - приказом по школе.

11. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- а) изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- б) отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- в) удалять обучающихся с уроков (занятий);
- г) курить в помещении и на территории школы;
- д) распивать спиртные напитки в помещении и на территории школы;
- е) перепоручать выполнение своих обязанностей другим работникам.

12. Запрещается в рабочее время:

- а) отвлекать педагогических работников и руководителей школы 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 учебным процессом, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

б) посторонние лица могут присутствовать во время урока в классе (группе) только с разрешения директора школы или его заместителей. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям.

VI. Поощрения за успехи в работе

1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе могут применяться следующие виды поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выплата премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) занесение на Доску почета, в Книгу почета;
- д) награждение почетными грамотами.

2. За достижение высоких результатов в обучении и воспитании педагогические работники представляются к награждению государственными наградами, присвоению почетных званий, грамот и другими видами морального и материального поощрения.

3. Работникам, которые успешно и качественно выполняют свои трудовые обязанности, в первую очередь предоставляются преимущества и льготы, в том числе за счет экономии средств фонда оплаты труда. Таким работникам также предоставляется преимущество при продвижении по работе.

4. Поощрения объявляются в приказе по школе, доводятся до сведения всего коллектива школы и заносятся в трудовую книжку работника.

VII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

1. За нарушение трудовой дисциплины администрация школы применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение.

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии с п.п. 3, 4, 7, 8 ст. 40, ст.41 Кодекса законов о труде Украины.

Прогоулom считается неявка на работу без уважительной причины в течение всего рабочего дня или отсутствующие на работе более 3 часов в течение рабочего дня без уважительных причин.

2. До применения дисциплинарного взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения оформляется соответствующим актом. Дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

3. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета школы, а председатель этого комитета - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

4. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок.

Приказ в необходимых случаях доводится до сведения работников школы.

5. Снятие взыскания.

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

Администрация школы по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший, добросовестный работник.

6. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

VIII. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются в школе на видном месте.

Приложение 3
к договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома МОУ
«СШ № 1 Г.КИРОВСКОЕ»
_____ Е. Г. Жиронкина

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ «СШ № 1
Г.КИРОВСКОЕ»
_____ Л.В. Зуева

**Продолжительность
рабочей недели работников МОУ «СШ № 1 Г. КИРОВСКОЕ»**

№	Профессия, должность	Продолжительность рабочей недели
1.	Директор	40
2.	Заместитель директора по УР	40
3.	Заместитель директора по ВР	40
4.	Зам. директора по АХЧ	40
5.	Учитель	не более 36
6.	Педагог – психолог	не более 36
7.	Заведующий библиотекой	40
8.	Библиотекарь	40
9.	Лаборант	40
10.	Секретарь-машинистка	40
11.	Воспитатель группы продленного дня	30
12.	Педагог-организатор	40
13.	Сестра медицинская	39
14.	Кладовщик	40
15.	Повар	40
16.	Подсобный рабочий (кухни)	40
17.	Дворник	40

18.	Сторож	Согласно суммированному учету рабочего времени*
19.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	40
20.	Уборщик служебных помещений	40
21.	Гардеробщик	40

*Продолжительность рабочей недели сторожа определяется на основании суммированного учета рабочего времени (статья 61 КЗоТ Украины) в соответствии с графиком работы на календарный месяц. Продолжительность рабочего времени в течение календарного года не должна превышать нормативную продолжительность рабочего времени, установленного законодательством ДНР на соответствующий календарный год (статьи 50 и 51 КЗоТ Украины).

Приложение 4
к договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома МОУ
«СШ № 1 Г.КИРОВСКОЕ»

_____ Е. Г. Жиронкина

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ «СШ № 1
Г.КИРОВСКОЕ»

_____ Л.В. Зуева

**ГРАФИК
работы сотрудников МОУ «СШ № 1 Г. КИРОВСКОЕ»**

№	Должность, профессия	1 смена	2 смена	Перерыв
1	Директор	8 ⁰⁰ - 16 ⁰⁰		ненормированный рабочий день *перерыва нет
2	Заместитель директора по УР	8 ⁰⁰ - 16 ⁰⁰		ненормированный рабочий день перерыва нет
3	Заместитель директора по ВР	8 ⁰⁰ - 16 ⁰⁰		ненормированный рабочий день перерыва нет
4	Заместитель директора по АХЧ	8 ⁰⁰ - 16 ⁰⁰		ненормированный рабочий день 12 ⁰⁰ - 12 ³⁰
5	Педагог - организатор	8 ⁰⁰ - 16 ⁰⁰		12 ⁰⁰ - 12 ³⁰
6	Секретарь-машинистка	8 ⁰⁰ - 16 ³⁰		12 ⁰⁰ - 12 ³⁰
7	Лаборант	8 ⁰⁰ - 16 ³⁰		перерыва нет
8	Воспитатель ГПД		12 ⁰⁰ - 18 ⁰⁰	
9	Педагог - психолог	8 ⁰⁰ - 15 ⁴²		12 ⁰⁰ - 12 ³⁰
10	Заведующий библиотекой	8 ⁰⁰ - 16 ³⁰		12 ⁰⁰ - 12 ³⁰
11	Библиотекарь	8 ⁰⁰ - 16 ³⁰		12 ³⁰ - 13 ⁰⁰
12	Сестра медицинская	7 ¹⁵ - 15 ⁰³		перерыва нет
13	Кладовщик	8 ⁰⁰ - 16 ³⁰		12 ⁰⁰ - 12 ³⁰
14	Повар	6 ⁰⁰ - 14 ³⁰		12 ⁰⁰ - 12 ³⁰

15	Подсобный рабочий (кухни)	6 ⁰⁰ -14 ³⁰		12 ⁰⁰ -12 ³⁰
16	Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий, сооружений оборудования	8 ⁰⁰ -16 ³⁰		12 ⁰⁰ -12 ³⁰
17	Дворник	6 ⁰⁰ -14 ³⁰		10 ⁰⁰ -10 ³⁰
18	Сторож	Согласно графику		
19	Уборщик служебных помещений	8 ⁰⁰ -16 ³⁰		12 ⁰⁰ -12 ³⁰
20	Гардеробщик	8 ⁰⁰ -16 ³⁰		12 ⁰⁰ -12 ³⁰

*На тех работах, где из-за условий производства перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются собственником или уполномоченным им органом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем) предприятия, учреждения, организации. (статья 66 КЗоТ Украины).

Приложение 5
к договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МОУ
«СШ № 1 Г.КИРОВСКОЕ»

_____ Е. Г. Жиронкина

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ «СШ № 1
Г.КИРОВСКОЕ»

_____ Л.В. Зуева

**Продолжительность основного ежегодного отпуска
работников МОУ «СШ № 1 Г. КИРОВСКОЕ»**

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Продолжительность, календарных дней
1.	Директор	56
2.	Заместитель директора по УР	56
3.	Заместитель директора по ВР	56
4.	Зам. директора по АХЧ	28
5.	Учитель	56
6.	Лаборант	28
7.	Секретарь-машинистка	28
8.	Педагог - психолог	56
9.	Воспитатель ГПД	56
10.	Педагог-организатор	56
11.	Заведующий библиотекой	28
12.	Библиотекарь	28
13.	Сестра медицинская	28

14.	Кладовщик	28
15.	Повар	28
16.	Подсобный рабочий (кухни)	28
17.	Дворник	28
18.	Сторож	28
19.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сооружений и оборудования	28
20.	Уборщик служебных помещений	28

Приложение 6
к договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МОУ
«СШ № 1 Г.КИРОВСКОЕ»

_____ Е. Г. Жиронкина

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ «СШ № 1
Г.КИРОВСКОЕ»

_____ Л.В. Зуева

**СПИСОК
профессий и должностей работников, которые имеют право на
дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и тяжелыми
условиями труда**

№№	Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	Повар	4
2	Подсобный рабочий на кухне	4

Приложение 7
к договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома МОУ
«СШ № 1 Г.КИРОВСКОЕ»
_____ Е. Г. Жиронкина

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ «СШ № 1
Г.КИРОВСКОЕ»
_____ Л.В. Зуева

**Перечень
работников с ненормированным рабочим днем
(дополнительные отпуска)**

№ №	Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	Директор	7
2	Заместитель директора по УР	7
3	Заместитель директора по УР	7
4	Заместитель директора по АХЧ	7
5	Секретарь-машинистка	7

Приложение 8
к договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома МОУ
«СШ № 1 Г.КИРОВСКОЕ»
_____ Е. Г. Жиронкина

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ «СШ № 1
Г.КИРОВСКОЕ»
_____ Л.В. Зуева

**Дополнительные отпуски
председателям первичных профсоюзных организаций ПРОН ДНР,
которые работают на общественных началах**

№ №	Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1.	Председатель первичной профсоюзной организации:	
	до 35 членов профсоюза	3
	свыше до 35 членов профсоюза	5

Приложение 9
к договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МОУ
«СШ № 1 Г.КИРОВСКОЕ»

_____ Е. Г. Жиронкина

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ «СШ № 1
Г.КИРОВСКОЕ»

_____ Л.В. Зуева

**Положение о премировании работников
МОУ «СШ № 1 Г. КИРОВСКОЕ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со статьей 13 Закона от 06.03.2015 № 19-ІНС «Об оплате труда» Донецкой Народной Республики (с изменениями), статьей 97, 98 КЗоТ Украины, Постановления Совета Министров Донецкой Народной Республики от 02.06.2014 № 9-1 «О применении Законов на территории ДНР в переходный период» (с изменениями), Постановления Совета Министров ДНР от 18.04.2015 № 6-4 «Об оплате труда работников на основе Единой тарифной сетки разрядов и коэффициентов по оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы» (с изменениями), с целью усиления материального стимулирования работников МОУ «СШ № 1 Г. КИРОВСКОЕ», достижения лучших конечных результатов деятельности, улучшения качества работы, создания условий для проявления творческой инициативы и активности в реализации задач, возложенных на этих работников, повышения уровня исполнительской дисциплины, повышения эффективности

служебной деятельности. Положение определяет порядок и условия установления и выплаты премий работникам школы.

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников школы, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, в том числе внешних совместителей.

1.3. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией школы результатов труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач.

1.4. Премирование работников по результатам их труда является правом, а не обязанностью администрации и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния МОУ «СШ № 1 Г. КИРОВСКОЕ» и прочих факторов, которые могут оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

1.5. Премирование работников производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ «СШ № 1 Г. КИРОВСКОЕ» или при наличии экономии фонда оплаты труда. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников или при отсутствии экономии фонда оплаты труда.

2. Условия и порядок премирования

2.1. В МОУ «СШ № 1 Г. КИРОВСКОЕ» применяется коллективное премирование, направленное на мотивацию работников по результатам работы за определённый период и индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов.

2.3. Премия из стимулирующей части фонда оплаты труда выплачивается по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, учебный год, календарный год, по итогам проведения конкретных мероприятий.

2.4. Фонд экономии заработной платы допускается использовать на премирование в следующих случаях:

- по итогам за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, учебный год, календарный год;
- по итогам проведения конкретных мероприятий;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

2.5. При принятии решения о премировании работника, учитываются следующие показатели его работы, а также работы школы:

- добросовестная работа и образцовое выполнение служебных обязанностей;
- личный вклад в общие результаты работы МОУ «СШ № 1 Г. КИРОВСКОЕ»;
- активное участие в методических, общественных и других массовых мероприятиях, проводимых в МОУ «СШ № 1 Г. КИРОВСКОЕ», городе, на республиканском уровне;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий администрации МОУ «СШ № 1 Г. КИРОВСКОЕ»;
- большой объём дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;
- работа в классах, численность обучающихся в которых превышает нормативную;
- разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности, а также представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег города и участие в других мероприятиях школы по распространению опыта работы;
- высокие показатели качества образовательной деятельности;
- творческое отношение к работе;
- использование инновационных технологий;
- разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергоносителей, а также на улучшение условий труда, охраны труда и пожарной безопасности;
- своевременное, качественное и образцовое оформление и представление отчётной документации;
- активное участие в подготовке к новому учебному году;
- участие в городских субботниках.

2.6. Всем работникам школы, добросовестно исполняющим свои должностные обязанности и не имеющим замечаний и взысканий по работе, за счет средств от экономии фонда оплаты труда может быть начислен минимальный уровень премии. Минимальный уровень премии не более 500 российских рублей (в зависимости от суммы премиального фонда).

2.7. Размер премии может устанавливается в процентном отношении к окладу, работника, установленному согласно штатному расписанию с учетом повышения его размера в соответствии с действующим законодательством либо в твердой сумме по решению руководителя и согласованию с профсоюзным комитетом. Максимальный размер премии и количество случаев премирования в течение года не ограничено и зависит от финансовых возможностей МОУ «СШ № 1 Г. КИРОВСКОЕ».

2.8. Размер премии определяется в зависимости от личного вклада работника в обеспечение выполнения задач и реализации функций, возложенных на МОУ «СШ № 1 Г. КИРОВСКОЕ», оперативности и профессионализма работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в выполнении обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, выполнении поручений руководителя с учетом фактически отработанного времени в периоде, за который производится премирование.

2.9. Размер премии уменьшается или не выплачивается при наличии производственных упущений, вынесении выговора.

2.10. Размер премии может уменьшаться при неполной отработке рабочего времени в связи с временной нетрудоспособностью, отпусками без сохранения заработной платы, ежегодными основными и дополнительными отпусками, учебными и творческими отпусками, социальными отпусками, отпусками по беременности и родам, родительскими отпусками за тот период, в котором не полностью отработано рабочее время.

2.11. Полное лишение или уменьшение размера премии производится за тот расчётный период, в котором были совершены нарушения, упущения в работе. Если упущения в работе обнаружены после выплаты премии - лишение производится за тот расчётный период, в котором обнаружены эти упущения.

2.12. Размер премии уменьшается за следующие производственные упущения:

- несвоевременное прохождение медицинских осмотров;
- невыполнение приказов и распоряжений по МОУ «СШ № 1 Г. КИРОВСКОЕ»;
- выявление недостатков в ведении документации;
- невыполнение Правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей и инструкций по охране труда;
- систематическое отсутствие без уважительной причины на педсоветах и совещаниях;
- нарушение служебной этики;
- невыполнение санитарно-гигиенических норм и правил охраны труда.

2.13. Работник может быть полностью лишен премии в следующих случаях:

- прогул;
- грубое нарушение правил охраны труда по вине сотрудника, повлекшее за собой последствия (травма, материальный ущерб и т.д.);
- серьезные упущения в работе, систематическое невыполнение должностных инструкций без уважительной причины;
- расследованные и подтвержденные случаи нетактичного поведения работника с обучающимися, родителями;
- нахождение на работе в нетрезвом состоянии;

- халатное отношение к хранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб;
- объявление выговора.

2.14. Окончательное решение о премировании принимается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом. Решение оформляется приказом.

2.15. Премирование руководителя МОУ «СШ № 1 Г. КИРОВСКОЕ» осуществляется с учетом результатов деятельности школы, на основании показателей эффективности его работы:

- высокий уровень организации и проведения контроля учебно-воспитательного процесса в школе;
- качественное и своевременное представление материалов, отчетов, документации, своевременное исполнение распорядительных документов отдела образования;
- высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
- участие и наличие призеров городских и республиканских предметных олимпиад, смотров, конкурсов, фестивалей, соревнований и т. д.;
- ведение постоянной работы по совершенствованию учебно-материальной базы, улучшению эстетического вида школы;
- соблюдение санитарно-гигиенических норм и требований по охране труда и технике безопасности в школе;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.

Премия руководителю школы и его заместителям выплачивается на основании приказа отдела образования.

3. Единовременное премирование работников в связи с особо значимыми событиями

3.1. Единовременное премирование работников может проводиться:

- при награждении орденами и медалями Донецкой Народной Республики, знаками отличия Донецкой Народной Республики, знаками особого отличия, присвоением почётных званий Донецкой Народной Республики в области образования, поощрением Главой Донецкой Народной Республики или Правительством Донецкой Народной Республики;
- при объявлении благодарности или награждении Почетными грамотами Министерства образования и науки, Администрации города;
- при объявлении благодарности или награждении Почетными грамотами отдела образования.
- случае знаменательного события, в связи с юбилейными и памятными датами, как в жизни Республики и трудового коллектива школы, так и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения: 50, 55 лет и далее каждые 5 лет).

Работники, имеющие трудовые заслуги и не имеющие дисциплинарных взысканий, в обязательном порядке премируются к юбилейным датам и в связи с

выходом на пенсию (при наличии премиального фонда, предусмотренного п.п.2.4.) в размере не более одного должностного оклада, установленного согласно штатному расписанию с учетом повышения его размера в соответствии с действующим законодательством;

- в связи с государственными и профессиональными праздниками (День Республики, День работников образования и науки, Новый год, 8 Марта и т.д.);

- в связи с победой в профессиональных конкурсах и смотрах республиканского уровня (занятое 1 – 3 место, получение гран-при).

3.2. Максимальный размер единовременной премии и количество случаев премирования не ограничено и зависит от финансовых возможностей МОУ «СШ № 1 Г. КИРОВСКОЕ».

Приложение 10
к договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МОУ
«СШ № 1 Г.КИРОВСКОЕ»

_____ Е. Г. Жиронкина

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ «СШ № 1
Г.КИРОВСКОЕ»

_____ Л.В. Зуева

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении надбавок и доплат работникам

МОУ «СШ № 1 Г. КИРОВСКОЕ»

1. Установление надбавок и доплат работникам учреждения осуществляется за счет бюджетных средств, в целях сохранения кадрового потенциала школы на основании законодательства о труде, нормативно-правовых актов, действующих на территории Донецкой Народной Республики.

2. Выплаты надбавок и доплат осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда, за фактически отработанное время.

3. Надбавки и доплаты работникам учреждения устанавливаются на основаниях и в размерах, определенных законодательством Донецкой Народной Республики:

- Законом «Об образовании», принятым Постановлением Народного Совета Донецкой Народной Республики 19.06.2015 № №55-ИНС.

- Кодексом законов о труде Украины от 10.12.1971 № 322-VIII.

- Постановления Совета Министров Донецкой Народной Республики от 02.06.2014 № 9-1 «О применении Законов на территории ДНР в переходный период» (с изменениями).

- Постановлением Совета Министров Донецкой Народной Республики от 18.04.2015 № 6-4 «Об оплате труда работников на основе Единой тарифной сетки разрядов и коэффициентов по оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы» (с изменениями).

- Постановление КМУ от 14.06.2000 № 963 «Об утверждении Перечня должностей педагогических и научно-педагогических работников».

- Постановление КМУ от 22.01.2005 № 84 «Об утверждении Порядка выплаты доплаты за выслугу лет работникам государственных и коммунальных библиотек».

- Постановления КМУ от 20.04.2007 № 643 «Об утверждении повышения должностных окладов (ставок заработной платы) и дополнительной оплаты труда за отдельные виды педагогической деятельности в соотношении к тарифной сетке».

- Постановление КМУ от 30.09.2009 № 1073 «О повышении заработной платы работникам библиотек».

- Постановления КМУ от 23.03.2011 № 373 «Об установлении надбавки педагогическим работникам дошкольных, внешкольных, общеобразовательных, профессионально-технических учебных заведений, высших учебных заведений I-II уровней аккредитации, других организаций и учреждений независимо от их подчинения».

- Инструкция от 15.04.1993 № 102 «О порядке начисления заработной платы работникам образования».

- Приказ Министерства здравоохранения и Министерства труда и социальной политики ДНР от 17.08.2015 № 04.16.2/1/52/2 «Об упорядочении условий оплаты труда работников учреждений здравоохранения и учреждений социальной защиты населения».

- Постановление Совета Министров Донецкой Народной Республики от 31.05.2016 № 7-25 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда на территории Донецкой Народной Республики».

- Другие нормативные правовые акты.

Виды и размеры надбавок, которые могут быть установлены работникам МОУ «СШ № 1 Г. КИРОВСКОЕ»

№ п/п	Категория работников, которым устанавливается надбавка	Наименование надбавки	Размер надбавки	Основание
1	Педагогические работники	За престижность труда	20% должностно го оклада	Постановление КМУ от 14.06.2000 № 963 «Об утверждении Перечня

			(ставки заработной платы) на весь объем педагогической нагрузки	должностей педагогических и научно-педагогических работников», Постановление КМУ от 23.03.2011 № 373 «Об установлении надбавки педагогическим работникам дошкольных, внешкольных, общеобразовательных, профессионально-технических учебных заведений, высших учебных заведений I-II уровня аккредитации, других учреждений и заведений независимо от их подчинения»
2	Педагогические работники	За выслугу лет в зависимости от стажа педагогической работы в % к должностному окладу (ставке заработной платы) на весь объем педагогической нагрузки - свыше 3 лет	10%	п.п. 6.1 ч.4 ст. 44 Закона ДНР «Об образовании»
		- свыше 10 лет	20%	
		- свыше 20 лет	30%	
3	Заведующий библиотекой, библиотекарь	За выслугу лет в зависимости от стажа работы в соответствии с установленным перечнем должностей в % к должностному окладу - свыше 3 лет	10%	п. 2 Инструкции о порядке исчисления заработной платы работникам образования от 15.04.1993 № 102, Постановление КМУ от 22.01.2005 № 84 «Об утверждении Порядка выплаты доплаты за выслугу лет работникам

		- свыше 10 лет	20%	государственных и коммунальных библиотек»
		- свыше 20 лет	30%	
4	Заведующий библиотекой, библиотекарь	За особые условия работы	50% должностно го оклада	Постановление КМУ от 30.09.2009 № 1073 «О повышении заработной платы работникам библиотек»
5	Медицинская сестра	За выслугу лет в зависимости от стажа работы в соответствии с установленным перечнем должностей в % к должностному окладу		п. 2 Инструкции о порядке исчисления заработной платы работникам образования от 15.04.1993 № 102, п.п. 4.7 совместного Приказа Министерства здравоохранения и Министерства труда и социальной политики ДНР от 17.08.2015 № 04.16.2/1/52/2 «Об упорядочении условий оплаты труда работников учреждений здравоохранения и учреждений социальной защиты населения»
		- свыше 3 лет	10%	
		- свыше 10 лет	20%	
		- свыше 20 лет	30%	
6	Все работники школы	За сложность и напряженность в работе в зависимости от установленного тарифного разряда: с 1 по 12 тарифный разряд	до 20%	п.п. 3.2а Постановление № 6-4
		с 13 по 18 тарифный разряд	до 15%	
		с 19 по 25 тарифный разряд	до 10%	

Виды и размеры доплат, которые могут быть установлены работникам МОУ «СШ № 1 Г. КИРОВСКОЕ»

№ п/п	Категория работников, которым устанавливается доплата	Наименование доплаты	Размер доплаты	Основание
1	Учителям и другим педагогическим работникам (кроме руководящих)	За классное руководство в I-IV классах	20% ставки заработной платы	п. 36 Инструкции о порядке исчисления заработной платы работникам образования от 15.04.1993 № 102 (далее – Инструкция № 102)
		в V-XI классах	25% ставки заработной платы	
		*В классах с числом учащихся менее 12 человек данная доплата осуществляется в размере 50 % соответствующих размеров доплат		
2	Основной учитель I-IV классов	За проверку тетрадей *	15% ставки заработной платы независимо от нагрузки	п. 37 Инструкции № 102
	Учитель иностранного языка в I-IV классах		15% ставки заработной платы за фактическое количество часов	
	Учитель, ведущий индивидуальные занятия на дому в I-IV классах		15% ставки заработной платы за фактическое количество часов	
	Учитель в V-XI классах: по языкам и литературе		20% ставки заработной платы, установленной при тарификации	
	по математике		15% ставки заработной платы, установленной при тарификации	
	иностранного языка		10% ставки заработной платы, установленной при тарификации	

* В классах с числом учащихся менее 12 человек данная доплата осуществляется в размере 50 % соответствующих размеров доплат. Так же производится расчет доплаты при делении классов на группы.				п. 38 Инструкции № 102
3	Учитель, другой работник	За заведование учебными кабинетами	10% должностного оклада (ставки заработной платы)	абз. 1 п. 41 Инструкции № 102
4	Учитель, другой работник, обслуживающий вычислительную технику в кабинетах вычислительной техники	За обслуживание вычислительной техники	10% должностного оклада (ставки заработной платы)	абз. 2 п. 41 Инструкции № 102
5	Педагогические работники	За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию учащихся при количестве классов (классов-комплектов): от 10 до 19	10 % должностного оклада (ставки заработной платы)	п. 45 Инструкции № 102
		от 20 до 29	20 % должностного оклада (ставки заработной платы)	
		от 30 и более	30-40 % должностного оклада (ставки заработной платы)	
6	Работники школы	За выполнение обязанностей временно отсутствующих работников; За совмещение профессий (должностей); За расширение зоны обслуживания или увеличение	до 50% должностного оклада (тарифной ставки)	п. 3.3а Постановления № 6-4

		объема выполняемых работ. *		
	*Указанные виды доплат не устанавливаются руководителям, их заместителям, руководителям структурных подразделений, их заместителям			
7	Работники школы	За работу в ночное время	40% часовой тарифной ставки (должностного оклада)	п. 3.3б Постановления № 6-4
		За использование в работе дезинфицирующих средств	10% должностного (месячного оклада)	п. 3.3г Постановления № 6-4
		За уборку туалетов	10% должностного (месячного оклада)	
*При наличии обеих оснований для установления доплаты, ее размер составляет 10%				
8	Повар, подсобный рабочий	За работу во вредных и опасных условиях труда	до 12% тарифной ставки (должностного оклада)*	Постановление Совета Министров ДНР от 312.05.2016 № 7-25 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда на территории Донецкой Народной Республики»
*Конкретный размер доплаты определяется по результатам аттестации рабочего места и устанавливается приказом директора школы. Доплата производится при условии, что работа во вредных и опасных условиях составляет не менее 50% всего рабочего времени.				

4. Перечень видов и размеров надбавок и доплат, указанных выше, не является исключительным и может быть расширен в соответствии с законодательством Донецкой Народной Республики.

5. Надбавки и доплаты устанавливаются на основании приказа руководителя.

6. Доплаты за тяжелые и вредные условия труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных перечнем работ, и начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда на основании приказа руководителя учреждения.

Рабочим временем считается время, в течение которого работник выполняет свои трудовые обязанности в соответствии с распорядком, графиком работы или условиями трудового договора, контракта. В рабочее время включается подготовительно-заключительное время, оперативное время и время обслуживания рабочего места, то есть все время присутствия работника на рабочем месте.

7. При отсутствии или недостатке финансовых средств, по независящим от учреждения причинам, руководитель учреждения принимает меры для первоочередного установления и выплаты доплат, гарантированно установленных согласно действующему законодательству.

Приложение 11
к договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома МОУ
«СШ № 1 Г.КИРОВСКОЕ»
_____ Е. Г. Жиронкина

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ «СШ № 1
Г.КИРОВСКОЕ»
_____ Л.В. Зуева

**Размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы)
за отдельные виды деятельности**

№ п/п	Категория работников, которым устанавливаются повышенные оклады (ставки заработной платы)	Размер повышения	Основание
1.	Педагогические работники, имеющие педагогическое звание «учитель-методист»	15%	Постановление КМУ от 0.04.2007 № 643
2.	Педагогические работники, имеющие педагогическое звание «старший учитель»	10%	
3.	Педагогические работники, проводящие индивидуальное обучение детей и подростков, которые нуждаются в особых условиях воспитания или в длительном лечении	20%	п.п. 28в Инструкции о порядке исчисления заработной платы работникам образования от 15.04.1993 № 102
4.	Молодые специалисты – выпускники образовательных организаций высшего	10%	п.п. 3.5д Постановления Президиума Совета

№ п/п	Категория работников, которым устанавливаются повышенные оклады (ставки заработной платы)	Размер повышения	Основание
	профессионального образования и среднего профессионального образования, приступившие к работе по специальности, не позднее 6 месяцев после окончания учебного заведения, независимо от формы обучения в течение первых 3-х лет трудовой деятельности*		Министров Донецкой Народной Республики от 18.04.2015 № 6-4 «Об оплате труда работников на основе Единой тарифной сетки разрядов и коэффициентов по оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы» (с изменениями)

* В соответствии с подпунктом 8 статьи 1 Закона ДНР от 29.05.2015 № 50-ІНС «О занятости населения» (с изменениями): «молодой работник - гражданин ДНР в возрасте до 35 лет, выпускник профессионально-технического или высшего учебного заведения, который в 6-ти месячный срок после окончания обучения трудоустроился самостоятельно или по направлению учебного заведения или территориального органа исполнительной власти, обеспечивающего реализацию государственной политики в сфере занятости населения и трудовой миграции, и продолжает работать в течение 3-х лет по квалификации, которую он приобрел во время обучения, в том числе независимо от места первого трудоустройства».

Приложение 12
к договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МОУ
«СШ № 1 Г.КИРОВСКОЕ»

_____ Е. Г. Жиронкина

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ «СШ № 1
Г.КИРОВСКОЕ»

_____ Л.В. Зуева

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке выплаты ежегодного денежного вознаграждения педагогическим работникам организации за добросовестный труд, образцовое выполнение служебных обязанностей

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с п.п. 6.2 ст. 44 Закона ДОНЕЦКОЙ Народной Республики «Об образовании», с целью усиления стимулирования педагогических работников школы, развития их творческой инициативы и активности в реализации задач, возложенных на работников, создания высокой ответственности за порученное дело.

2. Порядок предоставления ежегодного денежного вознаграждения за добросовестный труд, образцовое выполнение служебных обязанностей (далее – ежегодное денежное вознаграждение) распространяется на педагогических работников школы, за исключением работающих по совместительству.

3. Ежегодное денежное вознаграждение предоставляется в соответствии с настоящим положением по согласованию с профсоюзным комитетом.

4. Ежегодное денежное вознаграждение педагогическим работникам выплачивается на основании приказа директора школы.

5. Выплата ежегодного денежного вознаграждения директору и его заместителям осуществляется по согласованию с отделом образования, на основании приказа начальника отдела образования.

6. Основанием для выплаты ежегодного денежного вознаграждения педагогическим работникам школы производится при достижении следующих показателей:

- добросовестный труд, образцовое выполнение служебных обязанностей, при условии достижения ими успехов в воспитании, обучении, профессиональной подготовке ученической молодежи;
- постоянное совершенствование организации своей работы и повышение профессионального мастерства;
- методическое обеспечение учебно-воспитательного процесса;
- отсутствие нарушений исполнительской и трудовой дисциплины;
- активное участие в общественной жизни трудового коллектива (работа в профсоюзной организации, выполнение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией и др.);
- организацию внеклассной и внешкольной работы классными руководителями, учителями начальных классов, учителями-предметниками;
- активное участие в работе школьных и районных методических объединений и постоянно – действующих семинарах.

Выплата денежного вознаграждения осуществляется как по одному из вышеуказанных показателей, так и за несколько, в пределах общих средств, предусмотренных бюджетной сметой школы.

При этом размер ежегодного денежного вознаграждения не может превышать одного должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом повышений.

7. В случае, когда педагогические работники выполняют работу объемом меньше нормы, предусмотренной ставкой заработной платы, размер денежного вознаграждения устанавливается пропорционально нагрузке (объему работы).

5. Ежегодное денежное вознаграждение выплачивается с учетом условия, предусмотренного п. 7 настоящего положения в следующих размерах:

а) работникам, отработавшим полный календарный год – в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом повышений, установленных законодательством;

б) работникам, отработавшим не полный календарный год – в размере 1/12 годового размера вознаграждения, рассчитанного согласно п.п. 74а настоящего

положения, за каждый полностью отработанный календарный месяц на педагогической должности.

8. Ежегодное денежное вознаграждение за добросовестный труд, образцовое выполнение служебных обязанностей не выплачивается работникам, уволенным на момент начисления такого вознаграждения

Приложение 13
к договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома МОУ
«СШ № 1 Г.КИРОВСКОЕ»
_____ Е. Г. Жиронкина

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ «СШ № 1
Г.КИРОВСКОЕ»
_____ Л.В. Зуева

**Ориентировочный перечень
организационно-педагогической работы на случай, когда учебно-
воспитательная работа не проводится по независящим от работников
причинам (неблагоприятные погодные условия, эпидемии и т.д.)**

№	Профессия, должность	Ориентировочный список работ
1.	Директор	Издание приказа о режиме работы школы в период отмены очных учебных занятий по причине неблагоприятных погодных условий, эпидемий и т.д. (далее – в особом режиме). <ul style="list-style-type: none">• Распределение функциональных обязанностей заместителей директора на период действия особого режима.• Осуществление общего контроля ознакомления всех участников образовательного процесса с документами, регламентирующими организацию работы

		<p>школы во время особого режима, и соблюдение ими установленных требований.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Реализация комплекса мероприятий, направленных на выполнение общеобразовательных программ в полном объеме. <p>Принятие управленческих решений, обеспечивающих эффективность работы учреждения в период действия особого режима.</p>
2.	Заместители директора по УР и ВР	<ul style="list-style-type: none"> • Осуществление информирования всех участников образовательных отношений (педагогов, обучающихся, родителей (законных представителей) и иных работников) школы об организации работы школы в период действия особого режима; • размещение на сайте школы информации о режиме отмены занятий в общеобразовательном учреждении, в связи с введением особого режима; • обеспечение разработки мероприятий, направленных на обеспечение выполнения в полном объеме образовательных программ обучающимися, в период действия особого режима; • определение совместно с педагогами системы организации учебной деятельности обучающихся в период действия особого режима: виды, количество работ, форму обучения (дистанционная, самостоятельная и т.д.), сроки получения заданий обучающимися и предоставления ими выполненных работ; • осуществление контроля за индивидуальной работой с обучающимися; • организация учебно-воспитательной, научно-методической, организационно-педагогической деятельности педагогического коллектива в соответствии с планом работы школы в случае отсутствия обучающихся на учебных занятиях в период действия особого режима.
3.	Заместитель директора по АХЧ	<ul style="list-style-type: none"> • Осуществление контроля соблюдения работниками школы требований законодательных и нормативных актов по охране труда и пожарной безопасности. • работа с документацией; • Организация и проведение мелких ремонтов помещений, систем водоснабжения, водоотведения и вентиляции.
4.	Учитель	<ul style="list-style-type: none"> • Осуществление педагогической, методической, организационной работы, связанной с реализацией образовательной программы в пределах установленного объема учебной нагрузки;

		<ul style="list-style-type: none"> • осуществление корректировки рабочих программ с целью обеспечения освоения обучающимися образовательных программ в полном объеме. • размещение на сайте школы темы занятий с указанием ссылок для просмотра учащимися видео уроков, домашних заданий, график консультаций в дистанционной форме; • проведение индивидуальных и групповых консультаций с обучающимися в дистанционном режиме; • участие в заочных и дистанционных педагогических конкурсах, вебинарах, олимпиадах и т.п.; • работа с документацией; • пополнение методических пособий, разработок; • работа по самообразованию; • обновление информационных стендов.
5.	Воспитатель ГПД	<ul style="list-style-type: none"> • Изготовление развивающих пособий, дидактических игр, картотек; • подготовка к предстоящим занятиям; • наведение порядка в иллюстративном материале, его пополнение; • обновление информационных стендов в группе; • работа по самообразованию.
6.	Педагог-психолог	<ul style="list-style-type: none"> • Пополнение материала для работы с одаренными детьми, с детьми контролируемых категорий; • подготовка консультаций для родителей; • проведение консультаций для обучающихся, родителей в дистанционном режиме; • изготовление информационных листов для родителей и коллег; • работа по самообразованию; • подготовка стимульных материалов.
7.	Заведующий библиотекой, библиотекарь	<ul style="list-style-type: none"> • Подготовка и размещение материалов на сайте школы согласно плану работы школьной библиотеки; • организация и проведение онлайн выставок учебной, методической и художественной литературы; • проведение онлайн анкетирования к памятным датам, биографиям поэтов и писателей; • ремонт художественной и учебной литературы; • подготовка материалов на списание ветхих книг; • работа по самообразованию; • мониторинг обеспеченности учебниками на следующий учебный год.
8.	Лаборант	<ul style="list-style-type: none"> • Проведение ревизии приборов и приведение их в рабочее состояние;

		<ul style="list-style-type: none"> • помощь учителю в пополнении дидактических материалов; • проведение генеральной уборки в лаборантских и учебных кабинетах; • работа по самообразованию; • обновление картотек, таблиц; • обновление стендов в кабинетах.
9.	Уборщик служебных помещений	<ul style="list-style-type: none"> • Проведение генеральной уборки закрепленных служебных и учебных помещений школы (классов, кабинетов, коридоров, лестниц, санузлов, туалетов и пр.); • обеспечение санитарно-гигиенического состояния помещений и оборудования кабинетов; • работа на пришкольной территории.
10.	Сестра медицинская	<ul style="list-style-type: none"> • Подбор рекомендаций педагогическому персоналу по коррекции отклонений в состоянии здоровья; • Подготовка с педагогами назначенных оздоровительных мероприятий в школе; • работа с документацией; • работа по самообразованию.
11.	Кладовщик	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечение санитарно-гигиенического состояния кладовой; • переборка овощей и фруктов; • обеспечение сохранности продуктов питания; • работа с документацией; • участие в проведении мелкого ремонта помещений пищеблока.
12.	Повар	<ul style="list-style-type: none"> • Обновление маркировки технологического оборудования, инвентаря, посуды, тары в соответствии с санитарными требованиями для сырых и готовых продуктов; • проведение генеральной уборки пищеблока школы; • участие в разработке меню; • внесение предложений по улучшению организации питания в школе; • участие в проведении мелкого ремонта помещений пищеблока.
13.	Подсобный рабочий (кухни)	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечение санитарно-гигиенического состояния пищеблока; • Проведение генеральной уборки пищеблока школы; • участие в проведении мелкого ремонта помещений пищеблока.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
_____ Е.Г. Жиронкина

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МОУ «СШ №1 ГОРОДА КИРОВСКОЕ»
_____ Л.В.Зуева

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА КОМПЛЕКСНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

**относительно достижения установленных нормативов безопасности, гигиены труда
и производственной среды, повышения существующего уровня охраны труда,
предотвращения случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний и аварий**

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МОУ «СШ № 1 ГОРОДА КИРОВСКОЕ. Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников. Соглашение вступает в силу с момента подписания его представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в Соглашение проводится по согласованию с профсоюзом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором МОУ «СШ № 1 ГОРОДА КИРОВСКОЕ Зуевой Л.В. и профсоюзным комитетом в лице Жиронкиной Е.Г. При осуществлении контроля администрация должна предоставить профкому всю необходимую для этого необходимую информацию.

№ n/n	<i>Название мероприятий (работ)</i>	Срок	Ответственный	Примечание
<i>I. Организационные мероприятия</i>				
1.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков	1 раз в месяц	зам. директора по АХЧ	
2.	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в образовательных организациях	согласно плану ГОРОО г. Кировское	преподаватели по охране труда и ОБЖ	
3.	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов	по плану	Директор преподаватели по охране труда	
4.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	по плану	Ответственный по охране труда	
5.	Организация и оборудование кабинета, уголков по охране труда	по мере необходимости	Директор Ответственный по ОТ	
6.	Разработка и издание (тиражирование инструкций по охране труда)	по мере необходимости	Ответственный по охране труда	
7.	Разработка программ инструктажей по охране труда	по мере необходимости	Ответственный по ОТ	
8.	Обеспечение бланочной документацией по охране труда	по мере необходимости	Ответственный по ОТ	
9.	Организация и проведение смотров-конкурсов, выставок по охране труда	1 раз в год	Директор Ответственный по ОТ председатель ПК	

II. Технические мероприятия							
№п/п	Название мероприятий (работ)	Стоимость работ (тыс. руб.)		Эффективность мероприятий		Срок исполнения	Ответственные за исполнение
		План	Факт*	Планируется	Достигнуто*		
1	2	3	4	5	6	7	8
2.	Приведение в соответствие с действующими нормами или устранение вредных производственных факторов на рабочих местах (шум, вибрация, ионизирующие, электромагнитные излучения, ультразвук)	2021г.		устранение шума, вибрации		по мере необходимости	зам. директора по АХЧ
3.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током	2021г.		создание условий безопасности		по мере необходимости	зам. директора по АХЧ
4.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистемы здания на соответствие требований безопасности	2022г.		создание условий безопасности		согласно сроку годности	зам. директора по АХЧ
5.	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и систем вентиляции, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения требований охраны труда по	2022г.		поддержание температуры в кабинетах, коридорах на уровне		регулярно	зам. директора по АХЧ

	микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях			санитарных норм			
6.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с нормами действующего законодательства	2021-2023 г.г.		Поддержание показателей искусственного освещения на уровне санитарных норм		регулярно	зам. директора по АХЧ
7.	Устройство тротуаров, переходов на территории школы	2022г.		безопасность при ходьбе на территории		по мере необходимости	
<i>III. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты. (СИЗ)</i>							
1.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в условиях, связанных с загрязнением, специальной одеждой и обувью и другими СИЗ	1 чел. 500.0		сохранение здоровья работников		1 раз в год май-август	Ответственный по охране труда зам. директора по АХЧ
2.	Обеспечение работников моющими и обеззараживающими средствами	1 чел. 100.0		обслуживание обучающихся, соблюдение санитарных норм		согласно типовым нормам	Ответственный по охране труда зам. директора по АХЧ

3.	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)	2022г.		сохранение здоровья работников		1 раз в год август	Директор Ответственный по охране труда
<i>IV. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</i>							
1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)	1 чел. 512.0		контроль и сохранение здоровья работников		по мере необходимости	Директор Ответственный по охране труда
2.	Оборудование и лицензирование медицинского кабинета	2021 г.		сохранение здоровья обучающихся		согласно типовым нормам	Директор Ответственный по охране труда
3.	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи)	одна аптечка 200.0		сохранение здоровья работников		1 раз в год август	Ответственный по охране труда комиссия по охране труда
4.	Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат разгрузки психологической	2023г.		сохранение здоровья работников		по мере необходимости	Ответственный по охране труда комиссия по охране труда
5.	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, санузлы и т.д.	2023г.		улучшение санитарно-бытовых условий		по мере необходимости	Ответственный по охране труда зам. директора по АХЧ

<i>V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта</i>							
1.	Ремонт имеющихся помещений, спортивных сооружений, оборудования игровых и физкультурных залов, площадок для занятий физкультурой и спортом	При наличии финансирования		улучшение здоровья работников			зам. директора по АХЧ
2.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	При наличии финансирования		улучшение здоровья работников			Председатель профкома
3.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	При наличии финансирования		улучшение здоровья работников			Директор Председатель профкома
4.	Участие в городских и профсоюзных спортивных соревнованиях среди работников образования.	При наличии финансирования		мотивация к улучшению здоровья работников			Председатель профкома комиссия по физической культуре и спорту

* Графы 4,6 - заполняются ежеквартально нарастающим итогом (1-й. квартал, 6 месяцев, 9 месяцев, год) по окончании отчётного периода.

Графа 3 - будет выполнена при наличии выделения образовательному учреждению финансирования на эти работы

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МОУ
«СШ № 1 Г.КИРОВСКОЕ»

_____ Е. Г. Жиронкина

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ «СШ № 1
Г.КИРОВСКОЕ»

_____ Л.В. Зуева

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, которым выдается
бесплатно спецодежда, спецобувь и другие средства
индивидуальной защиты

№ №	Название производств, цехов, профессий и должностей	Наименование СИЗ	Срок эксплуатаци и (месяцев)	Примечание (замена, которая разрешается)
1	Дворник	- фартук хлопчатобумажный с нагрудником - костюм х/б - рукавицы - плащ непромокаемый	12 12 2 36	
2	Уборщик служебных помещений	- халат хлопчатобумажный - перчатки резиновые	12 до износа	
3	Рабочий по обслуживанию зданий	- перчатки диэлектрические - сапоги резиновые - фартук х/б	36 дежурные 12	
4	Повар	- передник х/б - колпак х/б - халат х/б – 2 шт. - фартук клеенчатый с нагрудником	12 12 12 36	
5	Подсобный рабочий кухни	- косынка х/б - халат х/б - фартук клеенчатый с нагрудником	12 12 36	
6	Лаборант	халат хлопчатобумажный	12	

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома МОУ
«СШ № 1 Г.КИРОВСКОЕ»
_____ Е. Г. Жиронкина

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ «СШ № 1
Г.КИРОВСКОЕ»
_____ Л.В. Зуева

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, которым выдается безвозмездно
мыло, моющие и обезвреживающие средства

№	Название производств, профессий и должностей	Наименование моющих и обеззараживающих средств	Норма выдачи в месяц
1	Повар	Мыло/ дезсредство	0,1 кг/100мл
2	Подсобный рабочий на кухне	МЫЛО	0,1 кг.
3	Уборщик служебных помещений	МЫЛО	0,1 кг.
4	Кладовщик	МЫЛО	0,1 кг.
5	Рабочий по обслуживанию зданий	МЫЛО	0,1 кг.
6	Дворник	МЫЛО	0,1 кг.
7	Медсестра	Мыло/дезсредство	0,1 кг/100мл
8	Заместитель директора по АХЧ	МЫЛО	0,1 кг.
9	Лаборант	МЫЛО	0,1 кг
10	Учитель технологии	МЫЛО	0,1 кг

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома МОУ
«СШ № 1 Г.КИРОВСКОЕ»
_____ Е. Г. Жиронкина

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ «СШ № 1
Г.КИРОВСКОЕ»
_____ Л.В. Зуева

ПРЕДЕЛЬНЫЕ НОРМЫ
подъема и перемещения тяжелых предметов женщинами

Характер работ	Предельно допустимая масса (кг)
Подъем и перемещение грузов при чередовании с другой работой (до 2 раз в час)	10
Перемещение грузов постоянно на протяжении рабочего дня	7
Суммарный вес груза, который перемещается на протяжении каждого часа рабочей смены не должна превышать:	
- от рабочей поверхности	350
- от пола	175

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома МОУ
«СШ № 1 Г.КИРОВСКОЕ»
_____ Е. Г. Жиронкина

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ «СШ № 1
Г.КИРОВСКОЕ»
_____ Л.В. Зуева

**ПРЕДЕЛЬНЫЕ НОРМЫ
подъема и перемещения тяжелых предметов
несовершеннолетнему во время кратковременной
и продолжительной работы**

Возраст несовершеннолетних (годы)	Предельная норма веса груза (кг)			
	Временная работа		Продолжительная работа	
	юноши	девушки	юноши	девушки
14 лет	5	2,5	-	-
15 лет	12	6	8,4	4,2
16 лет	14	7	11,2	5,6
17 лет	16	9	12,6	6,3

1. В соответствии с частью пятой статьи 17 Закона о труде (далее Закон), не допускается привлечение лиц, моложе восемнадцати лет к выполнению тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к подземным и горным работам.

2. Частью четвертой статьи 17 Закона «Об охране труда» предусмотрено, что лица моложе восемнадцати лет привлекаются к выполнению работ лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения восемнадцати лет, подлежат обязательному медицинскому осмотру, в соответствии с законодательством ДНР

3. Не допускается прием на работу лиц моложе шестнадцати лет. С согласия одного из родителей или лица, которое его заменяет, могут, в порядке исключения, приниматься на работу лица, достигшие пятнадцати лет.

4. Для подготовки молодежи к производительному труду допускается прием на работу учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений для выполнения легкой работы, не наносящей вред здоровью и не нарушающей процесса учебы, в свободное от учебы время по достижении ими четырнадцатилетнего возраста с согласия одного из родителей или лица, которое его заменяет.

5. Запрещается подъем и перемещение несовершеннолетними вручную тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

6. Запрещается допускать несовершеннолетних, которым не исполнилось 15 лет, к длительной работе по поднятию и перемещению грузов. Суммарная работа несовершеннолетних с грузами не должна превышать треть рабочего дня или смены.

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профкома МОУ
«СШ №1 КИРОВСКОЕ»

Директор МОУ «СШ № 1
Г. КИРОВСКОЕ»

_____ Е. Г. Жиронкина

_____ Л.В. Зуева

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА
В МОУ «СШ № 1 Г. КИРОВСКОЕ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение вводится с целью повышения ответственности и заинтересованности работников учреждения в соблюдении требований охраны труда.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании Закона Донецкой Народной Республики «Об охране труда», от 20.04.2015 31-ІНС, Типового положения о системе управления охраной труда. (Приказ Государственного Комитета Гортехнадзора Донецкой Народной Республики № 138 от 28.02.2019г. Зарегистрировано Министерство юстиции Донецкой Народной Республики № 3051 от 19.03.2019г.).

1.3. Разработать и установить сроки подведения итогов смотра-конкурса с учетом особенностей образовательного учреждения и другие требования в рамках настоящего Положения, организовать его проведение.

1.4. Обеспечить целевое использование средства на охрану труда, в том числе на проведение аттестации рабочих мест, медицинских осмотров работников.

1.5. Разработать Положение об организации работы комиссии по охране труда и осуществлять управление охраной труда в образовательной организации.

1.6. Проводить обучение по охране труда и проверки знания требований охраны труда работников, оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях при наличии финансирования.

1.7. Материальное и моральное стимулирование за соблюдение требований охраны труда, трудовой и исполнительской дисциплины производится в целях:

- повышения заинтересованности работников в обеспечении здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в учреждении;
- обеспечения выполнения установленных правил и норм безопасности и охраны труда;
- повышения результативности профилактической работы по снижению и предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

1.8. Формами поощрения могут быть:

- награждение ценным подарком;

- награждение почетной грамотой;
- занесение на информационную Доску почета;
- благодарность;
- премирование.

Для повышения действенности мер в работе по охране труда материальное и моральное стимулирование могут сочетаться.

1.9. Предоставлять уполномоченным лицам по охране труда и членам совместных комиссий по охране труда время необходимое для выполнения возложенных на них обязанностей, не менее чем 8 часов рабочего времени в месяц с оплатой по среднему заработку в соответствии с коллективным договором

2. Критерии соблюдения требований охраны труда

2.1. Основными критериями соблюдения требований охраны труда в учреждении являются:

- соблюдение требований по охране труда;
 - знание и выполнение требований нормативных правовых актов по охране труда, правила обращения с оборудованием, необходимым для выполнения своей работы, эксплуатация только исправного оборудования;
 - удовлетворительное содержание рабочих мест;
 - удовлетворительное содержание зданий, территории;
 - удовлетворительное содержание санитарно-бытовых помещений и устройств;
 - ведение работ, техпроцессов без нарушения требований по охране труда;
 - применение работниками средствами индивидуальной защиты;
 - прохождение: обучения по ОТ, инструктажей по охране труда, своевременную проверку знаний требований охраны труда;
 - выполнение мероприятий по пожарной безопасности;
- выполнение санитарных норм.

3. Порядок подведения итогов работы и поощрения

3.1. Итоги соблюдения требований охраны труда в учреждении подводятся комиссией по охране труда, оформляются аналитической справкой на имя заведующего.

При подведении результатов также учитывать следующие факторы:

- случаи появления на рабочем месте работника в состоянии алкогольного, наркотического опьянения;
- случаи нарушения порядка обучения, инструктажа и проверки знаний по охране труда;
- отсутствие несчастных случаев на рабочем месте;
- количество поданных и внедренных предложений, направленных на улучшение условий труда, снижение уровня вредных производственных факторов.

Приложение 20
к договору

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профкома МОУ
«СШ №1 КИРОВСКОЕ»

_____ Е. Г. Жиронкина

Директор МОУ «СШ № 1
Г. КИРОВСКОЕ»

_____ Л.В. Зуева

**Состав комиссии
по осуществлению контроля
за выполнением коллективного договора**

№	Фамилия, имя. Отчество	должность
1	Зуева Людмила Викторовна	директор
2	Тарасюк Елена Евгеньевна	заместитель директора
3	Алишанцева Галина Ивановна	заместитель директора по АХЧ
4	Жиронкина Елена Геннадиевна	учитель, председатель профсоюзного комитета
5	Балашова Ирина Александровна	уборщик служебных помещений, член профсоюзного комитета
6	Сапун Ирина Николаевна	Учитель, член профсоюзного комитета

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МОУ
СШ №1 КИРОВСКОЕ»

Е. Г. Жиронкина

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ «СШ № 1
Г. КИРОВСКОЕ»

Л.В. Зуева



Акт

**акта проверки выполнения коллективного договора между
администрацией и профсоюзной организацией
МОУ «СШ № 1 Г. КИРОВСКОЕ»**

«02» августа 2021 г.

г. Кировское

Комиссия в составе: председателя комиссии Жиронкина Е.Г., членов
комиссии Лукьяновой И.А., Багаутдиновой Т.А. произвели
проверку выполнения коллективного договора за 2021 г.

В ходе проверки установлено:

Раздел 1. Общие положения.

Нанимателем и профкомом предприятия осуществлялся контроль за ходом
выполнения коллективного договора... и т.д

**Раздел 2. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И
РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ.**

Раздел 3. Обеспечение продуктивной занятости

Раздел 4. Трудовые отношения, режим труда и отдыха.

Раздел 5. Оплата Труда.

Раздел 6. Условия и охрана труда.

Раздел 7. Социальные льготы, гарантии и компенсации.

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Раздел 9. Заключительные положения

Директор
МОУ «СШ № 1 Г. КИРОВСКОЕ»

Л.В. Зуева
(подпись) (инициалы, фамилия)

Члены комиссии

И.А. Лукьянова
(подпись) (инициалы, фамилия)

А.А. Маркович
(подпись) (инициалы, фамилия)

Председатель профсоюзной организации
МОУ «СШ № 1 Г. КИРОВСКОЕ»

Е.Г. Жиронкина
(подпись) (инициалы, фамилия)

Т.А. Багаутдинова
(подпись) (инициалы, фамилия)

В.В. Пимашенко
(подпись) (инициалы, фамилия)

В данном коллективном договоре
МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ
ШКОЛА №1 ГОРОДА
КИРОВСКОЕ»
Прошито и пронумеровано

86 листов

От работников:

ЖИРОНКИНА Е.Г.

(ФИО)

Е. Г. Жиронкина

(подпись)

От работодателя:

ЗУЕВА Л.В.

(ФИО)

Л. В. Зуева

(подпись)



сверено 86 листов

Мед. кон. Зуева *Л. В. Зуева*

(должность) (подпись) (Ф. И. О.)

От работников
Председатель профсоюзного комитета
МОУ «СШ № 1 Г. КИРОВСКОЕ»

Е.Г. ЖИРОНКИНА

М.П.

« 03 » апреля 2023 года

От работодателя
Директор
МОУ «СШ № 1 Г. КИРОВСКОЕ»

Л.В.ЗУЕВА

М.П.

« 03 » апреля 2023 года



**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА №1 ГОРОДА КИРОВСКОЕ»**

на период с 04 августа 2021 года по 03 августа 2024 года

приняты на общем собрании трудового коллектива
протокол № 1 от « 03 » апреля 2023 года

ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА
Администрация округа и охраны
и защиты населения
Администрация г. Кировское

Уведомительная регистрация
изменений и дополнений в
коллективный договор

Проведена « 04 » 04 2023 г.

Регистрационный номер 13-23/05

Отметка о наличии замечаний замечаний
отсутствует

[Signature] М.П. Замана
нар. отделе

Настоящие изменения и дополнения в коллективный договор вносятся Сторонами: МУНИЦИПАЛЬНЫМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 1 ГОРОДА КИРОВСКОЕ» в лице директора Зуевой Людмилы Викторовны, с одной стороны (далее-работодатель) и профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 1 ГОРОДА КИРОВСКОЕ» от имени трудового коллектива, с другой стороны в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 1 ГОРОДА КИРОВСКОЕ» Жиронкиной Елены Геннадьевны (далее – профком).

В связи с изменением действующего законодательства, регулирующего оплату труда работников государственных и муниципальных учреждений Донецкой Народной Республики, Стороны договорились внести следующие изменения в Коллективный договор МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 1 ГОРОДА КИРОВСКОЕ» на период с 04 августа 2021 года по 03 августа 2024 года (далее – Коллективный договор).

1.1. Изложить пункт 5.1. Коллективного договора в следующей редакции: «5.1. Осуществлять оплату труда работников учреждения, на основании законодательства Российской Федерации, Донецкой Народной Республики, Отраслевого Соглашения, данного коллективного договора, Положения об оплате труда (Приложение 22), в пределах бюджетных ассигнований».

1.2. Изложить пункт 5.2. Коллективного договора в следующей редакции: «5.2. Выплачивать вознаграждение за выполненную работу работникам учреждения на основе тарифной системы оплаты труда, включающей: тарифные ставки (должностные оклады), тарифную сетку разрядов по оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений, схемы тарифных разрядов по должностям (профессиям) работников учреждений, в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством, Отраслевым Соглашением».

1.3. Изложить пункт 5.3. Коллективного договора в следующей редакции: «5.3. Совместно пересматривать вопросы изменений в фонде оплаты труда в случае увеличения (повышения) ставок заработной платы (должностных окладов), компенсационных и стимулирующих выплат, в том числе иных поощрительных выплат».

1.4. Изложить пункт 5.6. Коллективного договора в следующей редакции: « 5.6. Обеспечивать в учреждении гласность условий оплаты труда, порядка

установления и выплаты компенсационных и стимулирующих выплат, в том числе иных поощрительных выплат, положения о премировании».

1.5. В пункте 5.7 Коллективного договора слова «(ст.22 Закона «Об оплате труда)» исключить.

1.6. Изложить пункт 5.8 Коллективного договора в следующей редакции: «5.8. В соответствии со ст.135 Трудового кодекса Российской Федерации согласовывать с профсоюзным комитетом условия оплаты труда в учреждении».

1.7. Пункт 5.10 Коллективного договора исключить.

1.8. Абзац первый пункта 5.11 Коллективного договора исключить.

Абзац второй считать абзацем первым и изложить его в следующей редакции:

«Обеспечить работникам, которые по графику работы работают в ночное время (с 22.00 до 06.00) дополнительную оплату в размере 40% должностного оклада (ставки заработной платы)».

1.9. Пункт 5.12 Коллективного договора исключить.

1.10. Изложить пункт 5.14 Коллективного договора в следующей редакции: «5.14. Выплачивать работникам заработную плату в денежном выражении два раза в месяц:

- 25-го числа оплачиваемого месяца, с учетом отработанного времени за период с 1 по 15 число оплачиваемого месяца;

- 10-го числа, следующего за оплачиваемым месяцем, с учетом отработанного времени с 16-го по последнее число оплачиваемого месяца.

В случае, когда день выплаты заработной платы совпадает с выходным, праздничным или нерабочим днем, их выплату производить накануне.

Заработную плату за период ежегодного отпуска выплачивать не позднее, чем за три дня до начала отпуска.»

1.11. Пункт 5.16 Коллективного договора изложить в следующей редакции: «5.16. Осуществлять оплату труда в случаях, когда воспитательно-образовательная работа не проводится по независящим от работников причинам (неблагоприятные погодные условия, эпидемия и т.д.), для педагогических работников из расчета заработной платы установленной при тарификации, прочим работникам – согласно установленным должностным окладам (тарифным ставкам) с сохранением доплат и надбавок за фактически отработанное время, при условии выполнения работниками другой организационно-педагогической работы и иной работы в соответствии с их функциональными обязанностями (Ориентировочный перечень таких работ) (Приложение 13).

При отсутствии такой работы оплату осуществлять в соответствии с положениями ст. 155 Трудового кодекса Российской Федерации».

1.12. Пункт 5.19 Коллективного договора изложить в следующей редакции: «5.19. Выплачивать работникам выходное пособие при прекращении трудового договора:

- в результате изменений в организации производства и труда, в том числе ликвидации, реорганизации, банкротства или перепрофилирования предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников; выявленного несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации или состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы, а также в случае отказа в предоставлении допуска к государственной тайне или отмены допуска к государственной тайне, если исполнение возложенных на него обязанностей требует доступа к государственной тайне; восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу; отказа работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, учреждением, организацией, а также отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда – в размере не менее среднего месячного заработка;

- вследствие нарушения собственником или уполномоченным им органом законодательства о труде, коллективного или трудового договора – в размере, предусмотренном коллективным договором, но не менее трехмесячного среднего заработка».

1.13. В пункте 5.20 Коллективного договора слова «(ст.ст. 106,107 КЗоТ)» исключить.

1.14. В пункте 5.21 Коллективного договора слова «(ст. 26 Закона «Об оплате труда»)» исключить.

1.15. В пункте 5.27 Коллективного договора слова «(ст.ст. 45 КЗоТ, ст. 35, 36 Закона «Об оплате труда»)» исключить.

1.16. В пункте 5.28 Коллективного договора слова «(ст.226 КЗоТ)» исключить.

1.17. Пункт 5.29 Коллективного договора изложить в следующей редакции: «5.29. Представлять по просьбе работника его интересы, относительно оплаты труда, в суде (ст. 38 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

2. Внести следующие изменения в Приложение 9 (п.5.9 раздела V договора) к Коллективному договору (Положение о премировании) (далее – Приложение 8 к Коллективному договору):

2.1. Абзац 1 пункта 1.1. Приложения 8 к Коллективному договору изложить в следующей редакции: «1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным конституционным законом от 04 октября 2022 года №5-ФКЗ «О принятии в Российскую Федерацию Донецкой Народной Республики и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта – Донецкой Народной Республики», постановлением Правительства Донецкой Народной

Республики от 16 марта 2023 года № 17-2 «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Донецкой Народной Республики», а также в соответствии с другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Донецкой Народной Республики, которые регламентируют вопросы оплаты труда, с целью усиления материального стимулирования работников МОУ «СШ № 1 Г. КИРОВСКОЕ», достижения лучших конечных результатов деятельности, улучшения качества работы, создания условий для проявления творческой инициативы и активности в реализации задач, возложенных на этих работников, повышения уровня исполнительской дисциплины, повышения эффективности служебной деятельности. Положение определяет порядок и условия установления и выплаты премий работникам школы».

2.2. Изложить пункт 2.10 Приложения 8 к Коллективному договору в следующей редакции: «2.10. Размер премии может быть уменьшен при неполной отработке рабочего времени в связи с временной нетрудоспособностью, отпусками без сохранения заработной платы, ежегодными основными и дополнительными отпусками, длительными отпусками педагогических работников, отпусками по беременности и родам за тот период, в котором не полностью отработано рабочее время».

3. Исключить Приложение 10 к Коллективному договору (ПОЛОЖЕНИЕ об установлении надбавок и доплат работникам МОУ «СШ № 1 Г.КИРОВСКОЕ»).

4. Исключить Приложение 11 к Коллективному договору (Размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) за отдельные виды деятельности).

5. Исключить Приложение 12 к Коллективному договору (ПОЛОЖЕНИЕ о порядке выплаты ежегодного денежного вознаграждения педагогическим работникам организации за добросовестный труд и образцовое выполнение служебных обязанностей).

договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МОУ

Приложение № 22

к Коллективному

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ «СРЕДНЯЯ

«СРЕДНЯЯ ШКОЛА №1
ГОРОДА КИРОВСКОЕ

_____ Жиронкина Е.Г.

«___» _____ 2023 г.

ШКОЛА №1 ГОРОДА
КИРОВСКОЕ»

_____ Л.В. Зуева

«___» _____ 2023 г.

**Положение
об оплате труда работников
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА №1 ГОРОДА КИРОВСКОЕ»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №1 ГОРОДА КИРОВСКОЕ» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;
- Федеральным конституционным законом от 4 октября 2022 года № 5-ФКЗ «О принятии в Российскую Федерацию Донецкой Народной Республики и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта – Донецкой Народной Республики»;
- Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2022 года № 2571 «Об особенностях применения трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области»;
- приказом Министерства Просвещения Российской Федерации от 01.03.2023 № 147 «Об установлении соответствия должностей педагогических работников, не относящихся к профессорско-преподавательскому составу, установленных на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области до дня их принятия в Российскую Федерацию, должностям педагогических работников, установленным номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225»;
- приказом МОН РФ от 22 декабря 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников,

оговариваемой в трудовом договоре» (в ред. Приказов Минобрнауки РФ от 29.06.2016 N 755, Минпросвещения РФ от 13.05.2019 N 234);

- постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»»;

- постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 16.03.2023 № 17-2 «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Донецкой Народной Республики»;

- профессиональными стандартами;

- коллективным договором учреждения;

- Уставом учреждения;

- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение разработано для работников МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №1 ГОРОДА КИРОВСКОЕ» (далее – школа) с целью повышения мотивации к труду и направлено на повышение материальной заинтересованности работников учреждения в достижении наилучших трудовых показателей, обеспечения качественных результатов труда, совершенствованию педагогического процесса ответственным и творческим отношением к труду.

1.3. Настоящее Положение регулирует условия оплаты труда работников школы, директора и его заместителей.

1.4. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы, тарифная ставка) первого разряда оплаты труда Единой тарифной сетки (далее – ЕТС) с 1 января 2023 года составляет 14 620 рублей.

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы, тарифные ставки) последующих разрядов оплаты труда ЕТС рассчитываются умножением должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки) первого разряда ЕТС на межразрядный коэффициент соответствующего разряда ЕТС с математическим округлением полученного значения до целого рубля.

1.5. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, вводятся начиная с 1 января 2023 года после утверждения штатного расписания с указанием разрядов оплаты труда по ЕТС.

1.6. При введении условий оплаты труда, утвержденных настоящим Положением месячный фонд оплаты труда работников школы не должен превышать среднемесячных показателей за предыдущий год на 20 процентов.

1.7. Сумма выплат в месяц работнику школы с учетом должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки), доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу

(оклада, ставке заработной платы, тарифной ставке), фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат в месяц с учетом должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки), доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке), фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующей в школе системе оплаты труда работников. В целях обеспечения указанной нормы работникам может устанавливаться персональная доплата в фиксированном значении (рублях).

1.8. При введении условий оплаты труда, установленных настоящим Положением нормативные правовые акты, ранее регулирующие оплату труда работников школы (в том числе предусматривающие установление и повышение должностных окладов, надбавок, доплат) не применяются.

1.9. Условия оплаты труда, установленные настоящим Положением носят обязательный характер.

1.10. Условия оплаты труда работников школы устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Донецкой Народной Республики, содержащими нормы трудового права и условиями оплаты труда.

1.11. Штатное расписание школы утверждается директором школы в пределах фонда оплаты труда, и должно содержать наименование должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц с указанием размера должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки), в соответствии с ЕТС, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.12. Заработная плата работнику школы устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими в школе условиями оплаты труда, утвержденными настоящим Положением.

1.13. Оплата труда работников школы осуществляется за фактически отработанное время исходя из установленного должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки), компенсационных и стимулирующих выплат, порядок и условия установления которых предусмотрены настоящим Положением.

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

1.15. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые

обязанности), должна быть не ниже величины минимального размера оплаты труда.

1.16. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

1.17. Индексация заработной платы работников школы осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Донецкой Народной Республики. При индексации (увеличении) должностных окладов (окладов, ставок заработной платы, тарифных ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.18. Формирование фонда оплаты труда работников школы осуществляется в пределах выделенных средств на оплату труда и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, Донецкой Народной Республики.

1.19. Персональная доплата в фиксированном значении, предусмотренная пунктом 2 постановления Правительства Донецкой Народной Республики от 16 марта 2023 года №17-2 « Об оплате труда работников государственных муниципальных учреждений Донецкой Народной Республики», устанавливается на весь период введения настоящего Положения об оплате труда (выплачивается ежемесячно) и рассчитывается как разница между суммой предусмотренных работнику выплат по должностному окладу (окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке), доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке), фиксированных ежемесячных выплат (без учета премий) по состоянию на 31 декабря 2022 г. и суммой выплат, установленных в соответствии с настоящим Положением.

2. Общие условия оплаты труда работников школы

2.1. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

2.2. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы, тарифных ставок) работников учреждений устанавливаются в зависимости от присвоенного разряда оплаты труда ЕТС по занимаемой должности, с учетом обеспечения их дифференциации, а также от сложности выполняемых работ согласно схемам тарифных разрядов, определенных приложением 2 к настоящему Положению.

Присвоение тарифных разрядов работникам рабочих профессий производится с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Работникам школы, которые выполняют должностные обязанности работников системы здравоохранения, а именно: старшим медицинским сестрам и другим специалистам со средним медицинским образованием должностные оклады определяются исходя из тарифных разрядов должностей специалистов соответствующей квалификации.

Должностные оклады заместителей директора школы устанавливаются на 5-15 процентов ниже должностного оклада директора школы.

2.3. Условия оплаты труда работников, в том числе размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки), компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор. В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам в пределах фонда оплаты труда при наличии бюджетных ассигнований на основании локального нормативного акта.

2.4. Заработная плата работникам школы выплачивается не реже, чем каждые полмесяца.

Выплата заработной платы работнику производится 25-го числа оплачиваемого месяца, с учетом отработанного времени за период с 1 по 15 число оплачиваемого месяца и 10-го числа, следующего за оплачиваемым, с учетом отработанного времени с 16-го по последнее числа оплачиваемого месяца.

2.5. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации директор школы персонально извещает работника в письменной форме о составных частях заработной платы путем выдачи расчетного листа, сформированного Централизованной бухгалтерией Отдела образования при каждой выдаче заработной платы, не позднее дня, следующего за днем выплаты заработной платы.

В расчетных листах указывается информация о составных частях заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику; о размерах и основаниях произведенных удержаний; а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается приказом начальника Отдела образования с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Отдела образования.

2.6. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами III, IV настоящего

Положения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами школы с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда.

2.7. Экономия фонда оплаты труда школы может быть использована на осуществление выплат социального характера, включая материальную помощь,

в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом и (или) коллективным договором.

3. Порядок и условия установления

выплат компенсационного характера работникам школы

3.1 Работникам школы, с учетом условий их труда и норм законодательства Российской Федерации, устанавливаются следующие выплаты **компенсационного характера**:

3.2. Повышение оплаты труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливается в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифных ставок) в зависимости от класса условий труда (далее - КУТ), в размере 4 % при КУТ 3.1; 5 % при КУТ 3.2; 6 % при КУТ 3.3; 7 % при КУТ 3.4; 8 % при КУТ 4.

3.2.1. Повышение оплаты труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2.2. До проведения специальной оценки условий труда в установленном законодательством порядке за работниками сохраняется право на оплату труда в повышенном размере, если оно было установлено по результатам аттестации рабочих мест, которая проводилась до 30 сентября 2022 года.

Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, которая была проведена в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, которые действовали до 30 сентября 2022 года, действительны в течении 5 лет со дня ее завершения согласно п. 29 постановления Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2022 года № 2571 «Об особенностях применения трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территориях Донецкой Народной

Республики. Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области».

Результаты проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда могут использоваться для целей, определенных п. 6 части 1 статьи 7 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» в порядке, установленном указанным Федеральным законом, другими федеральными законами иными нормативными актами Российской Федерации.

Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными или тяжелыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) тяжелыми условиями труда в учреждении, составляет не менее 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ. Условия, размер и порядок вышеуказанной выплаты оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к ТД).

Выплаты за работу с вредными и (или) тяжелыми условиями труда производятся в размере 12 % должностного оклада (ставки) повару, кухонному рабочему.

3.3. Доплата работникам за работу в условиях совмещения должностей, расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в размере до 50 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки).

3.4. Выплаты работникам за работу в ночное время производятся за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер выплаты составляет не менее 40 процентов части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки) за час работы работника.

Расчет части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки) за час работы работника определяется путем деления размера должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

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

3.6. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, осуществляется:

в размере части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки) с учетом выплат, установленных в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке), за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки), с учетом выплат, установленных в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке), за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При этом учитываются доплаты и надбавки, установленные в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке), и в абсолютном значении в зависимости от отработанного времени.

3.7. Доплата работникам, которые в соответствии с трудовым договором (рабочей инструкцией) используют в работе дезинфицирующие средства и (или) заняты уборкой туалетов, устанавливается в размере 10 процентов от тарифной ставки.

3.8. Иные компенсационные выплаты, устанавливаемые в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Порядок и условия установления

выплат стимулирующего характера работникам школы

4.1. Работникам школы, с учетом результатов профессиональной деятельности, устанавливаются выплаты **стимулирующего характера**:

4.2. Надбавка за почетные звания устанавливается работникам за наличие почетного звания Российской Федерации, Украины*, Донецкой Народной Республики, СССР, союзных республик СССР в следующих размерах:

«заслуженный» - до 20 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

«народный» - до 40 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

*Почетное звание Украины - по дате Указа Президента Украины, присвоенное при условии не позднее 07 апреля 2014 г.

При наличии у работников двух или более званий надбавка устанавливается по одному (высшему) званию, как по основной должности, так и по совместительству.

Надбавка за почетные звания устанавливается работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющимся почетным званием. Соответствие почетного звания профилю деятельности работника на занимаемой должности определяется директором школы.

4.3. Надбавка молодым специалистам устанавливается в размере 10 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) в течение первых 3 лет трудовой деятельности.

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица, выпускники образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые приступившие к работе по специальности не позднее 6 месяцев после окончания образовательной организации, независимо от формы обучения.

Надбавка устанавливается по основному месту работы.

4.4. Надбавка за сложность и напряженность в работе устанавливается работникам в размере до 50 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки).

В случае несвоевременного выполнения заданий, ухудшения качества работы и нарушения трудовой дисциплины указанная надбавка отменяется или уменьшается в соответствии с локальным нормативным актом школы.

4.5. Надбавка шеф-повару, не освобожденному от основной работы, устанавливается в размере 20 процентов от должностного оклада (оклада, тарифной ставки).

4.6. Премииальные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год), а также премирование работников за образцовое выполнение трудовых обязанностей, при присвоении почетного звания, награждении государственными и ведомственными наградами за профессиональную деятельность.

4.6.1. Премииальные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой в соответствии с Положением об оценке эффективности деятельности работников МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЕ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №1 ГОРОДА КИРОВСКОЕ» (Приложение №3). При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

4.7. Иные стимулирующие выплаты, предусмотренные разделами 4-12 Условий оплаты труда, определенных постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 16 марта 2023 года №17-2 в соответствующей сфере.

4.8. Работникам школы, которые выполняют должностные обязанности, относящиеся к должностным обязанностям работников системы здравоохранения, помимо выплат стимулирующего характера, предусмотренных настоящим разделом, с учетом результатов профессиональной деятельности, могут также устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается медицинским работникам, которым по результатам квалификационного экзамена присвоена квалификационная категория.

Надбавка устанавливается на период действия квалификационной категории в размере:

- 10 % от должностного оклада — вторая квалификационная категория;
- 20 % от должностного оклада — первая квалификационная категория;
- 30 % от должностного оклада — высшая квалификационная категория.

Порядок и условия данной надбавки определяются и утверждаются приказом органа исполнительной власти Донецкой Народной Республики, реализующего государственную политику в сфере здравоохранения.

4.8.1. Надбавка за выслугу лет медицинским работникам устанавливается в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

- за стаж работы свыше 3 лет устанавливается надбавка в размере 10 процентов к должностному окладу;
- за стаж работы свыше 10 лет устанавливается надбавка в размере 20 процентов к должностному окладу;
- за стаж работы свыше 20 лет устанавливается надбавка в размере 30 процентов к должностному окладу;

Порядок и условия данной надбавки определяются и утверждаются приказом органа исполнительной власти Донецкой Народной Республики, реализующего государственную политику в сфере здравоохранения.

4.8.2. Надбавка за интенсивность труда устанавливается старшим медицинским сестрам и другим специалистам со средним медицинским образованием в размере 15 процентов от должностного оклада.

4.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам школы приказами директора в пределах фонда оплаты труда. Количество выплат стимулирующего характера для работника не ограничиваются, работнику могут выплачиваться несколько

выплат стимулирующего характера в зависимости от качества и объемов его работы, квалификации и вклада в работу школы.

4.10. При отсутствии или недостатке лимитов бюджетных обязательств, директор школы имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры с учетом мнения представительного органа первичной профсоюзной организации.

5. Условия оплаты труда директора и его заместителей.

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

5.2. Условия оплаты труда директора школы определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

5.3. Должностной оклад директора школы устанавливается в зависимости от присвоенного разряда оплаты труда ЕТС по занимаемой должности, с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

5.4. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются на 5-15 процентов ниже, чем должностной оклад директора школы.

5.5. Директору школы, его заместителям устанавливаются отдельные выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

5.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора школы и среднемесячной заработной платы работников школы (без учета заработной платы директора, его заместителей) устанавливается в кратности 8.

Оценка выполнения соотношения осуществляется по итогам календарного года.

5.7. Директору школы, его заместителям может быть установлена выплата стимулирующего характера, предусмотренная настоящими Положением, в том числе премия.

5.8. Размер выплат стимулирующего характера определяется в зависимости от эффективности работы школы.

5.9. Выплаты стимулирующего характера директору школы осуществляются по решению органа исполнительной власти Донецкой Народной Республики или органа местного самоуправления Донецкой Народной Республики, в ведении которого находится учреждение.

5.10. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора школы устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

5.11. Размер выплат стимулирующего характера директору школы, его заместителям, устанавливается с учетом того, чтобы при получении их в максимальном размере (выполнении всех показателей эффективности) не был превышен предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников школы (без учета заработной платы директора школы, его заместителей).

5.12. Оплата труда директора школы, его заместителей, включая их премирование, осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения.

6. Условия оплаты труда педагогических работников школы

6.1. Оплата труда педагогических работников осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы в соответствии с фактически определенным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы (далее - заработная плата, исчисленная на фактическую нагрузку).

6.2. Размеры ставок заработной платы (должностных окладов) работников образовательных и иных учреждений системы образования устанавливаются в зависимости от присвоенного разряда оплаты труда ЕТС по занимаемой должности в соответствии с разделом 2 приложения 3 к постановлению Правительства Донецкой Народной Республики от 16 марта 2023 года №17-2 « Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Донецкой Народной Республики».

6.3. Педагогическим работникам школы, с учетом условий их труда, устанавливаются следующие выплаты **компенсационного характера**:

6.3.1. Педагогическим работникам школы устанавливаются доплаты за специфику и сложность работы в соответствии с таблицей № 1.

Таблица 1.

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
за специфику и сложность работы

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
<u>1</u>	За обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации: педагогические работники	<u>10</u>

6.3.1.1. Доплаты за специфику и сложность работы устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) по соответствующей должности (профессии), соответствующего разряда ЕТС.

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за специфику и сложность работы рассчитываются от заработной платы, исчисленной на фактическую нагрузку.

6.3.1.2. При наличии у работника права на установление ему доплат за специфику и сложность работы по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

6.3.1.3. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за специфику и сложность работы, определяется директором школы исходя из особенностей выполнения работником своих должностных обязанностей (трудовых функций), в пределах фонда оплаты труда учреждения и фиксируется в локальном нормативном акте.

6.3.2. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ

за осуществление дополнительной работы,
не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	Учителям за классное руководство: 1 - 4-х классов 5 - 11 (12)-х классов	10 15
2.	Учителям 1 - 4-х классов за проверку тетрадей	до 15
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам	до 20 до 15 до 10
4.	Педагогическим работникам школы за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультационными пунктами	до 10
5.	Работникам школы, за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических комиссиях, методических объединениях: руководителю комиссии (объединения), секретарю комиссии (объединения)	до 10
6.	Работникам школы (в том числе библиотекарям) за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 10
7.	Работникам школы, ответственным за ведение делопроизводства (при отсутствии в штате учреждения должности делопроизводителя); за работу с архивом учреждения	до 10

6.3.2.1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям 1-4-х классов за проверку тетрадей и учителям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной на фактическую нагрузку. При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким

основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

6.3.2.2. Доплаты за проверку тетрадей, письменных работ, предусмотренные пунктами 2-3 таблицы, устанавливаются в максимальном размере в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее:

в общеобразовательных учреждениях, расположенных в городах (за исключением классов с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) - 25 человек (в классах компенсирующего обучения - 20 человек);

в классах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья общеобразовательных учреждений - предельной наполняемости, установленной соответствующими санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами.

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

6.3.2.3. Перечень иных предметов, по которым учителям устанавливается доплата за проверку письменных работ, а также максимальный размер доплаты по каждому из этих предметов в диапазоне, предусмотренном пунктом 3 таблицы, определяются школой и фиксируются в локальном нормативном акте.

6.3.2.4. При установлении доплаты педагогическим работникам школы за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультационными пунктами учитываются оснащенность их оборудованием, инвентарем, учебными пособиями, трудоемкость работы по его содержанию и иные факторы, влияющие на сложность выполнения указанной дополнительной работы.

6.3.2.5. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте школы. При этом размеры доплат, предусмотренных пунктами 5-11 таблицы в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно, исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда школы и фиксируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) с работниками.

6.3.3. Педагогическим работникам школы устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.3.4. Работникам школы могут предусматриваться отдельные выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом III настоящего Положения.

6.4. Работникам учреждений системы образования могут устанавливаться следующие виды выплат **стимулирующего характера**:

6.4.1. Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается работникам школы с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в размере до 80 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки).

6.4.2. Система показателей и критериев, позволяющих оценить результативность труда работников, разрабатывается школой и фиксируется в локальном нормативном акте.

6.4.3. Решение об установлении надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

директору школы - органом исполнительной власти Донецкой Народной Республики или органом местного самоуправления Донецкой Народной Республики, в ведении которых находится данное учреждение

работникам школы – директором школы в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом, в пределах фонда оплаты труда.

6.4.4. Надбавка за стаж педагогической и научной работы устанавливается директору школы, его заместителям, педагогическим работникам в зависимости от продолжительности педагогической и (или) научной работы.

Надбавка за стаж педагогической и научной работы устанавливается в процентах от должностного оклада педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной на фактическую нагрузку в следующих размерах при стаже педагогической и научной работы: от 1 года до 5 лет - 10 процентов; от 5 до 10 лет - 15 процентов; от 10 до 15 лет - 20 процентов; свыше 15 лет - 30 процентов.

Порядок установления надбавки за стаж педагогической и научной работы, определения стажа педагогической (научной) работы утверждается

органом исполнительной власти Донецкой Народной Республики, реализующим государственную политику в сфере образования.

6.4.5. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, в следующих размерах:

при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов; при наличии высшей квалификационной категории - 20 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной на фактическую нагрузку).

6.4.6. Надбавка за педагогическое звание устанавливается педагогическим работникам в соответствии с таблицей № 3.

Таблица 3

РАЗМЕР НАДБАВКИ

за наличие педагогического звания

№ п/п	Перечень педагогических званий	Размер надбавки (процентов)
1	Учитель-методист.	15
2	Педагог-организатор-методист, старший вожатый - методист, практический психолог - методист, педагог - методист, старший учитель.	10

6.4.7. Надбавка за престижность педагогического труда устанавливается директору, его заместителям по учебной, учебно-воспитательной работе, педагогическим работникам в размере 20 процентов должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной на фактическую нагрузку).

6.4.8. Работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка в размере 10 процентов.

Надбавки устанавливаются от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной на фактическую нагрузку).

6.4.9. Педагогическим работникам могут устанавливаться также выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

6.4.10. Педагогическим работникам школы может осуществляться выплата помощи на оздоровление не чаще 1 раза в календарном году во время предоставления ежегодного отпуска в размере до 100 % должностного оклада (ставки заработной платы).

6.5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников.

6.5.1. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

установленным объемом учебной (преподавательской) работы;

размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.5.2. Работники школы наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, работники могут одновременно осуществлять такие дополнительные виды работ, которые непосредственно связаны с обеспечением образовательного процесса, как классное руководство, проверка тетрадей (письменных работ), заведование учебными кабинетами, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение

которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций, осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых школа является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

6.5.3. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной работы) в неделю.

6.5.3.1. Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 - 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ Минобрнауки России № 1601), и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

учителей за работу по совместительству в другой образовательной организации (одной или нескольких);

учителей, для которых школа является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Месячная заработная плата, определенная в соответствии с настоящим подпунктом, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в заработную плату педагогических работников при

тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по учебным полугодиям.

Определение месячной заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей образовательных организаций, реализующих образовательные программы в очно-заочной и заочной формах обучения, в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится 2 раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

6.5.3.2. Тарификация учителей, обучающих детей, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Заработная плата за часы учебной нагрузки будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого учебного полугодия, и деления полученного произведения на норму часов учебной нагрузки в неделю.

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего учебного полугодия, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы учебной нагрузки, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение месячной заработной платы не производится.

6.5.3.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе

занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой в соответствии с трудовым договором по совместительству на основе тарификации. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

6.6.2. Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.6.3. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше двух месяцев, оплата труда со дня начала замещения проводится за все часы фактической преподавательской работы на

общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной

(месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение является приложением к Коллективному договору, принятому на общем собрании трудового коллектива и действует в период действия указанного коллективного договора.

7.2. Настоящее Положение распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2023 года.

7.3. После вступления в силу настоящего Положения отдельные его статьи могут быть дополнены или изменены согласно действующему трудовому законодательству.

7.4. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в порядке, установленном для внесения изменений в коллективный договор. Основанием для внесения изменений и дополнений в Положение могут быть изменения условий деятельности школы в целом, изменения коллективного договора, и законодательства, принятие решения о совершенствовании системы оплаты труда.

7.5. При внесении изменений в настоящее Положение в сторону ухудшения для работников, работники извещаются об этом не позднее, чем за два месяца до дня ввода изменений.

7.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников школы.

7.7. На правоотношения, не урегулированные настоящим Положением, распространяются нормы действующего законодательства Российской Федерации, Донецкой Народной Республики, а также локальные нормативные акты школы.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА
31 ГОРОДА КИРОВСКОЕ»

**Межразрядные тарифные коэффициенты,
тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда, размеры
должностного оклада
работников отдела образования администрации города Кировское**

Тарифный разряд	Межразрядный коэффициент	Должностной оклад (руб.)
1	1,000	14620
2	1,005	14693
3	1,013	14810
4	1,021	14927
5	1,115	16301
6	1,129	16506
7	1,183	17295
8	1,259	18407
9	1,328	19415

10	1,397	20424
11	1,512	22105
12	1,627	23787
13	1,743	25483
14	1,858	27164
15	1,981	28962

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА
31 ГОРОДА КИРОВСКОЕ»

**СХЕМА ТАРИФНЫХ РАЗРЯДОВ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА №1 ГОРОДА КИРОВСКОЕ»**

№ п/п	Должность	Разряд
1	Директор школы	15
2	Заместитель директора по учебной работе	15 – 5% понижение

3	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	15 – 15 % понижение
4	Учитель	12
5	Педагог-организатор	12
6	Педагог-психолог	12
7	Воспитатель группы продленного дня	12
8	Заведующий библиотекой	12-10% понижение
9	Библиотекарь	9
10	Сестра медицинская	9
11	Сестра медицинская по диетическому питанию	9
12	Лаборант	5
13	Повар	3-4
14	Кухонный рабочий	2
15	Кладовщик	1-2
16	Секретарь	5
17	Уборщик служебных помещений	1
18	Дворник	1
19	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	4
20	Сторож	1
21	Гардеробщик	1

1. Специалистам, не имеющим категории, при приеме на работу, в случае отсутствия педагогического стажа работы, имеющим образовательно-квалификационный уровень бакалавра, устанавливается 9 тарифный разряд, а имеющим образовательно - квалификационный уровень специалиста или магистра, устанавливается 10 тарифный разряд.

Тарифные разряды устанавливаются по результатам аттестации.

Специалистам, которые не имеют образовательно-квалификационного уровня младший специалист (до введения в действие Закона Донецкой Народной Республики «Об образовании») устанавливается 9 тарифный разряд, а имеющим образовательно-квалификационный уровень - специалист среднего звена - 8 тарифный разряд.

Лицам, обучающимся по образовательным программам высшего профессионального образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допущенным к занятию педагогической деятельностью по основным образовательным программам устанавливается 8 тарифный разряд.

**Положение
об оценке эффективности деятельности работников
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА №1 ГОРОДА КИРОВСКОЕ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности работников МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №1 ГОРОДА КИРОВСКОЕ» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным конституционным законом от 4 октября 2022 года № 5-ФКЗ «О принятии в Российскую Федерацию Донецкой Народной Республики и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта – Донецкой Народной Республики»;
- Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2022 года № 2571 «Об особенностях применения трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области»
- Постановлением Правительства Донецкой народной Республики

от 16.03.2023 №17-2 «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Донецкой народной Республики»;

• Положением об оплате труда работников МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №1 ГОРОДА КИРОВСКОЕ»

1.2. Положение определяет критерии установления дополнительных надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ работниками МОУ «СШ №1 Г. КИРОВСКОЕ» (далее - учреждение) по результатам труда за определенный отрезок времени (п. 2.9. настоящего Положения)

1.3 Основным критерием, влияющим на размер дополнительных надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения.

1.4. Цель оценки результативности деятельности работников – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов трудовой деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда;
- усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательной деятельности

1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности работника и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития учреждения и основной общеразвивающей программы.

Размеры, порядок и условия установления основных надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ определяются Положением об оплате труда и порядке работников МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №1 ГОРОДА КИРОВСКОЕ», а также другими локальными актами учреждения.

1.7. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда работника в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат трудовой деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности работников

2.1. Положение распространяется на следующие категории работников:

- заместитель директора по учебной, учебно – воспитательной или воспитательной работе;
- заместитель директора по административно- хозяйственной работе;
- воспитатель ГПД;
- учитель начальных классов;
- учитель индивидуального обучения;
- учитель русского языка и литературы, родного языка и литературы;
- учитель трудового обучения, технологии;
- учитель физической культуры;
- учитель основ безопасности жизнедеятельности;
- учитель изобразительного искусства;
- учитель математики;
- учитель информатики;
- учитель музыки;
- учитель географии;
- учитель биологии;
- учитель химии;
- учитель физики;
- учитель иностранного языка;
- учитель истории и обществознания;
- педагог – психолог;
- педагог- библиотекарь;
- педагог- дополнительного образования;
- делопроизводитель;
- повар;
- медицинская сестра;
- медицинская сестра диетическая;
- кухонный рабочий;
- подсобный рабочий;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- дворник;
- уборщик служебных помещений;
- кладовщик;
- сторож;
- гардеробщик.

2.2. Основанием для оценки результативности деятельности работников служит индивидуальный лист профессиональных достижений каждого из работников, в котором собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития

воспитанников, вклад работника в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения. Все достижения работников распределяются по критериям, имеющим определенный весовой коэффициент, и рассчитываются показатели каждого из критериев.

2.3. На первом этапе индивидуальный лист профессиональных достижений заполняет работник самостоятельно с целью проведения системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности.

2.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника на основе его индивидуального листа профессиональных достижений в учреждении приказом руководителя создается комиссия по материальному поощрению (далее – Комиссия). Все индивидуальные листы сдаются в Комиссию для принятия решения о назначении дополнительной надбавки конкретному работнику в зависимости от достижения пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности.

2.5. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.6. Результаты работы комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.7. В установленные руководителем учреждения сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) работники передают председателю Комиссии индивидуальные листы профессиональных достижений работников, заполненные в соответствии с критериями оценки показателей эффективности деятельности, содержащим самооценку работника.

2.8. Индивидуальные листы профессиональных достижений могут содержать приложения с документами, подтверждающими и уточняющими деятельность работника.

2.9. Определяются следующие отчетные периоды:

- 1 – январь, февраль, март;
- 2 – апрель, май, июнь;
- 3 – июль, август, сентябрь;
- 4 – октябрь, ноябрь, декабрь.

2.10. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения индивидуальных листов профессиональных достижений работников:

- Работники готовят оценочные листы и представляют Комиссии до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом;
- Заседание Комиссии проходит 11-13 числа;
- 14-15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, работник

может обратиться в Комиссию с апелляцией;

- после 16 числа месяца, следующего за отчетным периодом, издается приказ руководителя учреждения для начисления заработной платы на установленный срок.

2.11. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных материалов в индивидуальном листе профессиональных достижений итоговую экспертную оценку результативности деятельности работника за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения (п.3).

2.12. Результаты итоговой экспертной оценки оформляются Комиссией в индивидуальном листе результативности деятельности работника за отчетный период. Результаты оформляются в процентном отношении за каждый показатель результативности.

2.13. Индивидуальный лист профессиональных достижений работника, завершающийся итоговой суммой процентного показателя от должностного оклада, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику.

2.14. В случае несогласия работника с итоговым процентным показателем, работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.15. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.16. Стимулирующие выплаты производятся в рамках бюджетных ассигнований на оплату труда в соответствии со сметой на финансовый год. В целях рационального использования фонда оплаты труда к размеру установленных выплат стимулирующего характера может применяться коэффициент в диапазоне 0,2 % - 0,5 %. Коэффициент устанавливается по решению комиссии по установлению работникам стимулирующих выплат.

3. Стимулирующие выплаты (за исключением стимулирующих надбавок за выслугу лет, квалификационную категорию, почетное звание, специфику работы) не производятся:

- при наличии дисциплинарного взыскания;
- при нарушении правил внутреннего распорядка МБОУ СОШ №26;
- при несоблюдении в МБОУ СОШ №26 техники безопасности;
- при невыполнении (или несвоевременное выполнение) приказов директора МБОУ СОШ №26;
- при невыполнении инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- при поступлении обоснованных жалоб родителей.

3. Показатели критериев эффективности профессиональной деятельности работников

Административный персонал

3.1. Для заместителя директора по УР, УВР, ВР:

№ п/п	Показатель	Критерии	Условия назначения	Максимальный % по критериям
1	2	3	4	5
1.	Выполнение государственного задания и контрольных показателей по предоставлению государственных услуг по основным видам уставной деятельности	Выполнение количественных показателей	100 %	5
		Выполнение качественных показателей	100%	5
2.	Эффективность управленческой деятельности	Своевременность предоставления отчетности вышестоящие органы и своевременное предоставление информации учредителю	Соблюдение сроков	5
		Своевременность исполнения приказов и распоряжений руководителя ОО	Соблюдение сроков	5
		Участие в создании эффективной инфраструктуры для реализации ФГОС по курируемым направлениям	Участие в работе по апробации ФГОС	3
		Организация и проведение мероприятий уставной деятельности учреждения, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (семинары, конференции, мастер-классы)	Муниципальный уровень	3
			Республиканский уровень	5
	Наличие собственных	Муниципальный	2	

		авторских публикаций в научных или педагогических издательствах	уровень	
			Республиканский уровень	3
		Наличие выступлений на открытых мероприятиях	Муниципальный уровень	2
			Республиканский уровень	4
		Обеспечение сохранности контингента обучающихся	Не более 5% без уважительной причины	2
		Участие в осуществлении экспертных процедур на уровне региона	Подтверждающие документы	3
Выполнение плана ВШК	100%	2		
3.	Управленческая инициатива по развитию организации	Участие организации в социальных проектах	Муниципальный уровень	1
			Республиканский, Всероссийский (международный) уровень	2
		Участие организации в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности	Школьный уровень	2
			Муниципальный уровень	3
			Федеральный (международный) уровень	4
		Эффективный и напряженный труд	Работа со значительным превышением рабочего времени	1
			Оперативность реагирования в изменяющихся условиях	1

4.	Информационная открытость	Размещение информации на официальном сайте организации	Своевременное обновление и пополнение информации на сайте в соответствии с нормативно закрепленным перечнем сведений о деятельности образовательной организации. Размещение информации, отчетов (актуальное состояние)	3
5.	Организация работы с одарёнными детьми	Участие обучающихся в смотрах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях, олимпиадах	Муниципальный уровень	1
			Республиканский уровень	2
			Всероссийский (международный)	3
		Наличие призов и победителей смотров, конкурсов, фестивалей, соревнований, олимпиад (6)	Муниципальный уровень	1
			Республиканский уровень	2
			Всероссийский (международный)	3
6.	Развитие инициативы педагогических работников	Развитие педагогического мастерства персонала	Участие педагогов в курсах повышения квалификации или проведении стажировок (распространение личного опыта)	3
			Организация и проведение профессиональных конкурсов	На уровне организации
		Участие педагогов организации в профессиональных конкурсах, мероприятиях, фестивалях различного уровня	На уровне организации	1
			Республиканский уровень	2
			Всероссийский уровень	3

		Публикации научно-методических материалов, статей различной направленности в области образования, публичные выступления педагогов организации в средствах массовой информации	Наличие изданных публикаций в изданиях, размещенных на различных сайтах	1
		Проведение на базе организации педагогической практики студентов	Наличие отчета о деятельности педагогов по итогам педагогической практики студентов	2
		Количество педагогических работников в ОУ, имеющих квалификационные категории в сравнении с прошлым периодом	Равно	1
			Выше	2
		Организация работы по аттестации и повышению квалификации кадров	Наличие плана повышения квалификации и аттестации	2
		Посещение уроков	Не менее 15	2
		Организация работы по наставничеству молодых специалистов	Наличие школ наставничества	2
		Активность работы педагогов по использованию ИКТ в учебном процессе	Проведение уроков с использованием ИКТ	1
		Качество ведения документации педагогами	Итоги сдачи отчетной документации	1
7.	Результаты учебной деятельности обучающихся	Доля обучающихся, освоивших образовательные программы	100%	2
			Не менее 95%	1
		Количество выпускников, сдавших ГИА и ЕГЭ на «4» и «5»	50-60%	3
			40-49%	2
30-39%	1			
8.	Достижения обучающихся во внеклассных мероприятиях, творческих	Участие обучающихся в смотрях, конкурсах, фестивалях, соревнованиях, олимпиадах	Наличие подтверждающих документов	3

	конкурсах и др.	Наличие призеров и победителей смотров, конкурсов, фестивалей, соревнований, олимпиад	Наличие подтверждающих документов	2
		Участие в социально значимых проектах, смотрах, сборах, акциях и др.	Наличие подтверждающих документов	2
9.	Работа с обучающимися «Группы риска»	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	положительная динамика	2
			стабильная	1
		Организация контроля над дисциплиной и порядком в ОУ (заседание Совета профилактики, работа с КДН, ПДН, совещания по вопросам правонарушений, внутришкольный учет)	Систематически	2
			эпизодически	1
		Занятость учащихся во внеурочное время	70 -100 %	2
			40 – 70%	1
10.	Работа с родителями	Психолого-педагогическое просвещение родителей	Систематически	2
			Эпизодически	1
	Социальное партнерство	С домами культуры, учреждениями дополнительного и профессионального образования, спортивными организациями	Систематически	2
			Эпизодически	1
	Работа с благотворителями, волонтерами		Систематически	2
			Эпизодически	1
11	Обеспечение безопасности	Осуществление текущего и перспективного планирования деятельности учреждения по ОБЖ, подготовка документации, инструкции, графиков	Своевременная подготовка	2
				Результативность проведения учений по эвакуации

			отсутствие нарушений	
		Выполнения требований пожарной безопасности.	Качественное обеспечение	5
		Выполнения требований электробезопасности.	Качественное обеспечение	5
		Обеспечения безопасности на массовых мероприятиях	Качество организации	2
		Своевременное выявление нарушения и устранение	Быстрое реагирование	5
		Отсутствие травматизма.	0%	3
		Своевременная подготовка и качественное оформление документов по ГО.	Своевременность	5
		Количество вынесенных предписаний со стороны органов Роспотребнадзора и противопожарной безопасности	Менее окружного показателя	2
		Проведения мероприятий по обеспечению антитеррористической безопасности	Качественное проведение	4
		Замечания, указанные в предписаниях, устранены.	Более 80%	2
		Результативность деятельности ОУ в области безопасности (участие в конкурсах, проектах, программах, и др.) Участие.Победа (в зависимости от уровня: школьный, муниципальный, окружной, городской).	Наличие подтверждающих документов	1
		Доля родителей (%), удовлетворенных качеством обеспечения безопасности школы-интерната.	95-100%	5
12	Исполнительская дисциплина.	Обоснованные обращения граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень разрешения конфликтных ситуаций.	Отсутствие	2
		Дежурство в праздничные дни.	Наличие графика	2

	Жалобы на зам. директора со стороны коллег, обучающихся, родителей.	Отсутствие	1
	Напряженный труд со значительным превышением рабочего времени.		5

3.2. Для заместителя директора по АХЧ:

№ п/п	Критерии, показатели	Максимальный % по критериям
1.	Своевременное и качественное ведение и предоставление необходимой текущей и отчетной документации в различные инстанции, в соответствии с должностными обязанностями.	5
2.	Своевременное осуществление исполнения служебных и распорядительных документов, заданий и поручений администрации ОО.	5
3.	Использование и заполнение базы данных, процедур хранения, передачи и обработки информации.	3
4.	Обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся и работников ОО во время образовательно-воспитательного процесса.	5
5.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ОО в соответствии с нормами СанПиН.	5
6.	Отсутствие нарушений:	
	- исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;	3
	- требований по охране жизни и здоровья детей;	3
	- требований охраны труда;	3
	- требований противопожарной безопасности;	3
	- требований электробезопасности	3
7.	Отсутствие обоснованных претензий на деятельность сотрудника.	3
8.	Эффективность использования материально-технической базы ОО.	4
9.	Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году.	5
10.	Проявление собственной инициативы к повышению качества выполняемых работ.	2
11.	Напряженный труд со значительным превышением рабочего времени.	5
12.	Дежурство в праздничные дни.	2

13.	Выполнения требований пожарной безопасности.	5
14.	Выполнения требований электробезопасности.	5
15.	Обеспечения безопасности на массовых мероприятиях	2
16.	Своевременное выявление нарушения и устранение	5
17.	Своевременная подготовка и качественное оформление документов по ГО.	5
18.	Количество вынесенных предписаний со стороны органов Роспотребнадзора и противопожарной безопасности	2
19.	Проведения мероприятий по обеспечению антитеррористической безопасности	4
20.	Замечания, указанные в предписаниях, вовремя устранены.	2
21.	Доля родителей (%), удовлетворенных качеством обеспечения безопасности учреждения.	5

Педагогический персонал

3.3. Для учителей начальных классов и индивидуального обучения:

№ п / п	Критерии, показатели	Максимальный % по критериям												
1	Повышение качества результатов деятельности													
1.2.	Доля обучающихся, освоивших образовательные программы по итогам учебного года: - от 96% до 98% -3 -от 94 % до 96% -2	3												
1.3.	Подготовка участников, победителей и призёров конкурсов, фестивалей, соревнований, смотров, выставок (результат учитывается по одному самому высокому уровню)	4												
	<table border="1"> <tr> <td>Уровень проведения</td> <td>Подготовка участников</td> <td>Подготовка победителей, призёров</td> </tr> <tr> <td>Республиканский, Всероссийский уровни</td> <td>4</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Муниципальный уровень</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Уровень учреждения</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> </table>	Уровень проведения	Подготовка участников	Подготовка победителей, призёров	Республиканский, Всероссийский уровни	4	3	Муниципальный уровень	3	2	Уровень учреждения	3	2	
Уровень проведения	Подготовка участников	Подготовка победителей, призёров												
Республиканский, Всероссийский уровни	4	3												
Муниципальный уровень	3	2												
Уровень учреждения	3	2												

1.4.	Реализация (участие в реализации) дополнительных проектов (программ): экскурсионные программы, социальные проекты и другие.	4
1.5.	Доля обучающихся, принявших участие в реализации дополнительных проектов (программ), акций, соревнований, выставок: 30% и более - 4 - одного -1	до 4
1.6.	Создание и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе (атмосфера товарищества, взаимопомощи, толерантности) в коллективе обучающихся (по результатам анкетирования по факту предоставления материалов, взаимопосещения уроков, мероприятий.)	2
	Адаптация учащихся 1-х классов	2
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий при обучении детей с тяжёлыми нарушениями в развитии - удовлетворённость 100% обучающихся	2
1.7.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья обучающихся, привитию навыков ЗОЖ:	
	- два и более для каждой группы	4
	- не менее одного для каждой группы	2
2.	Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательного учреждения	
2.1	Своевременность и качество составления образовательных (рабочих) программ, заполнение журналов, подготовки отчётов о реализации программ, ведение документации.	5
2.2	Авторство (соавторство) в разработке: -инновационных проектов (программ)-4, -методических и дидактических разработок, рекомендаций и учебных пособий, рассмотренных и одобренных методическим советом – 4, - образовательных программ, рассмотренных и одобренных методическим советом- 4	4
2.3	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся: - организация мониторинга для всех групп по направленности- 2 - участие в мониторинге – 1	до 2
2.4	Повышение квалификации за последние 5 лет без привлечения ресурсов учреждения: -обучение в магистратуре, аспирантуре по профилю педагогической деятельности - 5 -курсовая подготовка, переподготовка (не менее 72 ч.) - 3	до 5
2.5	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, стендовый материал и т.п.)	3
3	Повышение открытости образовательного учреждения	

3.1	Участие в предоставлении опыта работы учреждения, собственного педагогического опыта на различном уровне: -Конкурсы профессионального мастерства-5 (заочное участие -3) - участие в научно-практических конференциях, педагогические советы, семинары-2. - проведение открытых занятий для педагогов-3. -наставничество, в том числе работа со студентами-практикантами -3. -публикации (по факту подтверждения, в т. ч. на сайте) -3	5
3.2.	Участие в сетевом взаимодействии педагогов (по факту предоставления материалов)	2
3.2	Наличие мероприятий, проведенных совместно с социальными партнёрами в рамках реализации образовательной программы: - на уровне республики - 5; -на уровне учреждения - 2.	5
3.3	Участие в органах самоуправления, экспертной деятельности, в работе методического совета, временных творческих группах, межсекционных МО, аттестационной комиссии:	3
3.5.	Работа с родителями, общественностью: -участие в подготовке и проведении тематических родительских собраний: – проведение открытых уроков, занятий: (1 занятие - 2	до 4
	2 занятия - 3 -3 и более занятий- 4	
3.6.	Наличие наград, грамот, благодарственных писем, не учтённых при установлении повышающего коэффициента квалификации, полученных за последние 3 года: - грамота, благодарственное письмо - Министерства образования и науки- 3 - грамота, благодарственное письмо отдела образования, администрации города – 3 - грамота, благодарственное письмо иного образовательного учреждения-2 - грамота, благодарственное письмо школа - 1	до 3
3.7.	Подготовка документов для информационного сайта образовательного учреждения: (1 раз в четверть) -систематическое обновление информации- 2 - эпизодическое обновление – 1	до 2
4.	Обеспечение индивидуального подхода при реализации основных образовательных программ дополнительного образования	
4.1	Реализация мер по профилактике правонарушений у несовершеннолетних, работа с неблагополучными семьями.	3
4.2.	Ведение карты индивидуальных достижений (портфолио) обучающихся: - систематически- 3 - фрагментально- 1-2	до 3

4.3.	Включенность обучающихся в деятельность учреждения (участие в подготовке и проведении мероприятий, акций, соревнований) в том числе по самоуправлению: - муниципальный и республиканский уровень - 3 - уровень учреждения -2	до 3
4.4.	Удовлетворённость родителей деятельностью педагога (оценивается по результатам анкетирования родителей по факту предоставления материалов)	2

3.4. Для учителей – предметников:

№ п/п	Критерии, показатели	Максимальный % по критериям
1	Повышение качества результатов деятельности	
1.1	Доля обучающихся, усвоивших образовательные программы по итогам учебного года: -100% -5 баллов -от 96-100% -4 -от 96-98% -3 -94% - 96%-2	до 3
1.2	Подготовка участников, победителей и призёров конкурсов, фестивалей, соревнований, смотров, выставок (результат учитывается по самому высокому уровню). Уровень проведения. Подготовка участников Подготовка победителей -международный -7 -международный -8 -региональный -4; -региональный -6 -муниципальный- 4; -муниципальный- 5; -учреждение -2; -учреждение -3	до 8
1.3	Реализация (участие в реализации) дополнительных проектов (программ): экскурсионные программы, социальные проекты и другие. -экскурсионная деятельность без программ -5 -проекты - 5	до 5
1.4	Доля обучающихся, принявших участие в реализации дополнительных проектов (программ), акций, соревнований, выставок: -100% - 5 -от 30% и более - 3 -от 50% и более - 4	до 5
1.5	Создание и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе (атмосфера товарищества, взаимопомощи, толерантности) в коллективе обучающихся (по результатам анкетирования по факту предоставления материалов, - удовлетворённость 100% обучающихся - адаптация учащихся 5, 11-х классов	2 2

1.6	-организация и проведение школьных и внешкольных мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья обучающихся, привитию навыков ЗОЖ- 4 - взаимопосещение уроков (принимающая сторона) - 3 -мероприятий классных, помощь в проведении, участие – 2	до 4
2.	Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательного учреждения	
2.1	Своевременность и <u>качество</u> составления образовательных (рабочих) программ, заполнение журналов, подготовки отчётов о реализации программ, ведение документации: -отсутствие замечаний - 5	5
2.2	Авторство (соавторство) в разработке: инновационных проектов (программ), победителей конкурсных мероприятий – 4 образовательных программ рассмотренных и одобренных методическим советом - 4 -методических и дидактических разработок, рекомендаций и учебных пособий, рассмотренных и одобренных методическим советом- 4	4
2.3	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	2
2.4	Повышение квалификации за последние 5 лет без привлечения ресурсов учреждения: -обучение в магистратуре, аспирантуре по профилю педагогической деятельности - 5 -курсовая подготовка, переподготовка (не менее 72ч.) - 3	до 5
2.5	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, стендовый материал и т.п.)	3
3	Повышение открытости образовательного учреждения	
3.1	Участие в предоставлении опыта работы учреждения, собственного педагогического опыта на различном уровне: -мастер класс -5 -научно-практические конференции, педагогические советы, семинары, выступления на МО - 2 -проведение открытых занятий для педагогов-3 -наставничество, в том числе работа со студентами-практикантами-3 - публикации (по факту подтверждения) - 3	5
3.2	Наличие мероприятий, проведенных совместно с социальными партнёрами в рамках реализации образовательной программы: - на уровне края 5 -на муниципальном уровне -3 -на уровне учреждения 2	5
3.3	Участие в работе (выступления): - методического совета школы, ШМО, ГПМК -3 - временных творческих группах-4 -республиканский уровень - 5	5
3.4	Работа с родителями, общественностью: участие в подготовке и проведении тематических родительских собраний – проведение открытых уроков, занятий.	3

3.5	Наличие наград, грамот, благодарственных писем, не учтённых при установлении повышающего коэффициента, полученных за последние 3 года: - грамота, благодарственное письмо - Министерства образования и науки- 3 - грамота, благодарственное письмо отдела образования, администрации города – 3 - грамота, благодарственное письмо иного образовательного учреждения-2 грамота, благодарственное письмо школа - 1	3
3.6	Подготовка документов для информационного сайта образовательного учреждения - систематическое обновление - 2 -эпизодическое -1 -участие в сетевом взаимодействии педагогов (по факту предоставления материалов)-2	2
4.	Обеспечение индивидуального подхода при реализации основных образовательных программ	
4.1	Реализация мер по профилактике правонарушений у несовершеннолетних, работа с неблагополучными семьями.	3
4.2	Ведение карты индивидуальных достижений (портфолио) обучающихся: систематически – 3 фрагментарно – 1-2	до 3
4.3	Включенность обучающихся в деятельность учреждения (участие в подготовке и проведении мероприятий, акций, соревнований): -муниципальный и республиканский уровни -3 -уровень учреждения-2	до 3
4.4	Удовлетворённость родителей деятельностью педагога (оценивается по результатам анкетирования родителей по факту предоставления материалов)	2

3.5. Для специалистов узкой направленности (педагог-психолог, педагог-организатор):

№ п/п	Критерии, показатели	Максимальный % по критериям
1	Повышение качества результатов деятельности	
1.2	Доля обучающихся, имеющих положительную динамику в усвоении образовательных программ по итогам учебного года – 50-70 %	4
1.3	Реализация (участие в реализации) дополнительных проектов (программ): экскурсионные программы, социальные проекты и другие	5

1.4	Доля обучающихся, принявших участие в реализации дополнительных проектов (программ), акций, соревнований, выставок: -10% и более -3 -30% и более -5	5
1.5	Создание и поддержание благоприятного психологического климата - в коллективе (атмосфера товарищества, взаимопомощи, толерантности) - 4 - в коллективе обучающихся (по результатам анкетирования по факту предоставления материалов) - 4	4
1.6	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья обучающихся, привитию навыков ЗОЖ: - два и более для каждой группы - 4 - не менее одного для каждой группы - 2	4
2	Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательного учреждения	
2.1	Своевременность и качество составления образовательных (рабочих) программ, заполнение журналов, подготовки отчётов реализации программ, ведение документации: -отсутствие замечаний-5	5
2.2	Авторство (соавторство) в разработке: -инновационных проектов (программ) -4 -образовательных программ, рассмотренных и одобренных методическим советом-4 -методических и дидактических разработок, рекомендаций и учебных пособий, рассмотренных и одобренных методическим советом-4	до 4
2.3	Организация (участие) мониторинга индивидуальных достижений обучающихся: -организация мониторинга для всех групп по направленности- 2	до 4
2.4	Повышение квалификации за последние 5 лет без привлечения ресурсов учреждения: - обучение в магистратуре, аспирантуре по профилю педагогической деятельности-5 баллов -курсовая подготовка, переподготовка (не менее 72 часов)- 3	5
2.5	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, стендовый материал и т.п.)-3	3
3	Повышение открытости образовательного учреждения	

3.1	Участие в представлении опыта работы учреждения, собственного педагогического опыта на различных уровнях (результат учитывается по самому высокому уровню участия или суммируется до 10): Научно-практические конференции, педагогические советы, семинары: - Организация – 5 - Участие – 3 - Проведение открытых занятий для педагогов, мастер классы –5 – Наставничество, в том числе работа со студентами (учащимися)-практикантами (в случае, если данная работа не оплачивается из иных источников) – 5	до 10
3.2	Участие в сетевом взаимодействии педагогов (по факту предоставления материалов)	2
3.3	Наличие мероприятий, проведенных совместно с социальными партнерами в рамках реализации образовательной программы: - на республиканском уровне – 5 - на муниципальном уровне - 3	5
3.4	Участие в органах самоуправления, экспертной деятельности, в работе методического совета, аттестационной комиссии, временных творческих группах	3
3.5	Работа с родителями, общественностью: -участие в подготовке и проведении общих родительских собраний; –проведение открытых занятий	до 4
3.6	Наличие наград, грамот, благодарственных писем, не учтенных при установлении повышающего коэффициента квалификации, полученных за последние 3 года: - грамота, благодарственное письмо - Министерства образования и науки- 3 - грамота, благодарственное письмо отдела образования, администрации города – 3 - грамота, благодарственное письмо иного образовательного учреждения-2 грамота, благодарственное письмо школа - 1	до 3
3.7	Подготовка документов для информационного сайта образовательного учреждения: - систематическое обновление информации –(3) - эпизодическое обновление – (1)	до 3
4	Обеспечение индивидуального подхода при реализации основных образовательных программ дополнительного образования	
4.1	Реализация мер по профилактике правонарушений у несовершеннолетних: - посещение неблагополучных семей - (3) - работа с учащимися группы риска – (3)	6

4.2	Включенность обучающихся в деятельность учреждения (участие в подготовке и проведении мероприятий, акций, соревнований), в том числе по самоуправлению: - муниципальный и республиканский уровень – 6 - уровень учреждения – 2	до 6
4.3	Удовлетворенность родителей деятельностью педагога (оценивается по результатам анкетирования родителей по факту предоставления материалов)	2

3.6. Для библиотекаря:

№ п/п	Критерии, показатели	Максимальный % по критериям
1	Повышение качества результатов деятельности	
1.1	Обеспеченность комплект учебников, соблюдение необходимого количества учебников на одного учащегося.	5
1.2	Обновление и оформление фонда учебной литературы, оформление и обновление методической копилки.	5
1.3	Высокая читательская активность обучающихся, пропаганда чтения как формы культурного досуга, оформление тематических выставок, ознакомление членов педагогического коллектива с новинками методической литературы (анализ дневника библиотеки).	5
1.4	Положительная динамика посещений школьной библиотеки (анализ дневника библиотеки).	3
1.5	Проведение обзоров и индивидуальных занятий (1 занятие – 1 балл)	5
1.6	Наличие медиатеки, фильмотеки.	2
1.7	Работа по сохранению библиотечного фонда: - отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей; - рейды по проверке учебников; - списывание устаревшей литературы.	5
1.8	Создание и поддержание благоприятного психологического климата - в коллективе (атмосфера товарищества, взаимопомощи, толерантности)	3
1.9	Оформление подписки на периодические издания, контроль за их доставкой.	2
2	Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательного учреждения	
2.1	Использование программ автоматизированного учета библиотечного фонда. - постоянно - эпизодически	5 3

2.2	Высокая исполнительская дисциплина: - своевременность и качество ведения всех видов документации; - подготовка отчетов; - соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.	до 5
2.3	Участие в методическом объединении, педагогических советов.	3
2.4	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление библиотеки, стендовый материал, наличие оформленных выставок и т.п.)	3
2.5	Применение ИКТ на библиотечных часах.	3
3.	Повышение открытости образовательного учреждения	
3.1	Наличие наград, грамот, благодарственных писем, неучтенных при установлении повышающего коэффициента квалификации, полученных за данный период: - грамота, благодарственное письмо - Министерства образования и науки- 3 - грамота, благодарственное письмо отдела образования, администрации города – 3 - грамота, благодарственное письмо иного образовательного учреждения-2 - грамота, благодарственное письмо школа -1	до 3
3.2	Подготовка материалов для информационного сайта образовательного учреждения: - систематическое обновление информации; - эпизодическое обновление	5 3
3.3	Работа с родителями, общественностью: - участие в подготовке и проведении общих родительских собраний - проведение индивидуальных бесед	3 2
4.	Участие в мероприятиях различного уровня	
4.1	Участие в мероприятиях различного уровня: - уровень учреждения; - муниципальный уровень; - республиканский уровень	3 4 5
5.	Эффективный и напряженный труд. Работа со значительным превышением рабочего времени	
		2

Учебно-вспомогательный персонал

3.7. Для секретаря, медицинской сестры, медицинской сестры диетической

№ п/п	Критерии, показатели	Максимальный % по критериям
1.	Своевременное и качественное ведение и предоставление необходимой текущей и отчетной документации в различные инстанции, в соответствии с должностными обязанностями.	5
2.	Своевременное осуществление исполнения служебных и распорядительных документов, заданий и поручений администрации ОО.	3
3.	Использование базы данных, процедур хранения, передачи и обработки информации.	3
4.	Обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся и работников ОО во время образовательно-воспитательного процесса.	3
5.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ОО в соответствии с нормами СанПиН.	3
6.	Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка; - требований по охране жизни и здоровья детей; - требований охраны труда; - требований противопожарной безопасности; - требований электробезопасности	до 10
7.	Отсутствие обоснованных претензий на деятельность сотрудника.	3
8.	Эффективность использования материально-технической базы ОО.	3
9.	Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году.	до 10
10.	Проявление собственной инициативы к повышению качества выполняемых работ.	3
11.	Ответственный за сохранение и ведение трудовых книжек	10
12.	Увеличенный объем работы (неоплачиваемая по тарификации расширенная зона работы)	9
13.	Ответственный за работу с центром занятости	10
14.	Ответственный за работу с пенсионным фондом	10
15.	За срочность и качество оформления документации	5
16.	Нештатные ситуации, требующие устранения последствий и дополнительного времени работы	10

Обслуживающий персонал

3.8. Для повара, кухонного рабочего, лаборанта, подсобного рабочего, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворника, уборщика служебных помещений, кладовщика, сторожа, гардеробщика

№ п/п	Критерии, показатели	Максимальный % по критериям
1.	Своевременное и качественное ведение и предоставление необходимой текущей и отчетной документации в соответствии с должностными обязанностями.	5
2.	Выполнение дополнительных работ (поручений и работ повышенной сложности), не предусмотренных должностными обязанностями	5
3.	Поддержание исправного состояния, безаварийную и надежную работу обслуживаемых устройств и электрооборудования.	8
4.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	10
6.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ОО в соответствии с нормами СанПиН.	3
7.	Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка; - требований по охране жизни и здоровья детей; - требований охраны труда; - требований противопожарной безопасности; - требований электробезопасности	до 10
8.	Отсутствие обоснованных претензий на деятельность сотрудника.	3
9.	Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году.	10
10.	Проявление собственной инициативы к повышению качества выполняемых работ.	3
11.	Участие в разгрузке и погрузке гуманитарной помощи и продуктов питания (еженедельный плановый привоз продуктов)	5
12.	Обрезка кустарников и деревьев на территории школы	6
13.	Уход за цветами и клумбами	7
14.	За ремонтные работы, не входящие в должностные обязанности работников школы	10
15.	Ответственный за распространение прессы	5

4. Заключительные положения

Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения и действует до принятия нового.