

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА КАНСКА
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2 г.КАНСКА
(МБОУ СОШ №2 г.КАНСКА)

Адрес: 663600, Красноярский край, г. Канска, ул. Крестьянская, 27.
Телефон: 8(39161) 3-55-93; 3-53-10 e-mail: shc2_kansk@mail.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБОУ СОШ № 2 г.Канска
на 2021 - 2023гг

от работодателя:

Директор МБОУ СОШ № 2
города Канска

Злобина Ирина Евгеньевна

«25» декабря 2020 г

от работников:

председатель первичной
профсоюзной
организации

МБОУ СОШ № 2 г. Канска

Масанская Елена Васильевна

«25» декабря 2020 г

Принято на собрании
трудоого коллектива
Протокол № 1 от «25» декабря 2020 г

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию

Регистрационный № 40 от «28» декабря 2020 г

Главный специалист Шуф / Л.В. Шафрыгина

М.П.



Регистрационная карточка

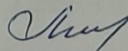
№ 90

«28» декабря 2020 г.

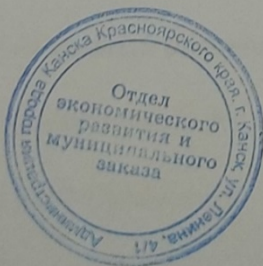
Наименование акта социального партнёрства	Коллективный договор
Наименование организации	муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 2 города Канска (МБОУ СОШ № 2 г.Канска)
Дата принятия (подписания)	25.12.2020г
Период действия	25.12.2020 - 25.12.2023
Количество приложений	12
ФИО, должность представителя сторон, подписавших акт социального партнёрства:	
От работодателя:	Директор И.Е. Злобина
От работников:	Председатель ППО Е.В. Масанская
Сообщение регистрирующего органа к акту социального партнёрства (при наличии)	нет

Главный специалист администрации города Канска

8 (39161) 3-26-59



/ Л.В. Шафрыгина



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2 г.КАНСКА
(МБОУ СОШ № 2 г.Канска)**

Выписка из протокола № 1

«25» декабря 2020 года

Название органа (вид коллегиального органа, название коллегиального органа):
общее собрание трудового коллектива муниципального бюджетного
образовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 г.
Канска

Председатель: Масанская Е.В., председатель профсоюзного комитета школы.

Секретарь: Голенева Е.В., специалист по кадрам

Присутствовали: 80 членов трудового коллектива

Повестка

1. Рассмотрение и утверждение новой редакции Коллективного договора.
2. Чтение коллективного договора председателем профсоюзной организации Масанской Е.В.
3. Принятие коллективного договора коллективом МБОУ СОШ № 2 г.Канска

Слушали:

1. В связи с окончанием сроков действия (2017 - 2020гг) Коллективного договора директор школы И.Е. Злобина представила коллективу новую редакцию договора до 2023г.
2. М.В. Воропаева, заместитель директора по УВР, озвучила основные пункты договора, приложения к нему.
3. Председатель профсоюзного комитета школы Е.В. Масанская зачитала Коллективный договор.

Вопрос о принятии Коллективного договора на срок 2021 – 2023гг поставлен на голосование (голосование открытое):

«за» - 76, «против» - нет, «воздержавшихся» - 4.

Постановили:

1. Коллективный договор МБОУ СОШ № 2 г.Канска на период действия с 2020г 2023г принять.

2. Зарегистрировать Коллективный договор в Администрации города Канска.

Председатель _____ Е.В.Масанская

Секретарь _____ Е.В.Голенева

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы № 2 города Канска (МБОУ СОШ № 2 г.Канска)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ).

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Соглашение между администрацией города Канска и Канской территориальной (городской) организацией профсоюза работников образования № 55 от 11.04.2016г. по регулированию социально-трудовых отношений.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ СОШ № 2 г.Канска (далее - организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами и соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

– работники организации в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее — профком) в лице председателя первичной профсоюзной организации – Масанской Елены Васильевны;

– работодатель в лице его представителя — директора МБОУ СОШ № 2 г.Канска Злобиной Ирины Евгеньевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. При этом профком отстаивает и защищает нарушенные права только работников членов профсоюза.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 7 дней после его подписания, а вновь принятых на работу работников ознакомить до подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором МБОУ СОШ № 2 г.Канска.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности организации коллективный

договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 24.12.2023 г. включительно.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома (согласование);
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.18. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также

мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.19. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Соглашением и настоящим коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч., наименование должности, должностной оклад, льготы и компенсации, права и обязанности работника, права и обязанности работодателя, режим труда и отдыха,

2.5. Трудовой договор заключается для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный или временный характер, на определенный или неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ч.3, ст. 333 ТК РФ).

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в дополнительном соглашении к трудовому договору и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Высвобождающимся, в связи с увольнением педагогических

работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором МБОУ СОШ № 2 г.Канска по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.7. При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями с их согласия на основании приказа директора учреждения.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора МБОУ СОШ № 2 г.Канска, возможны в соответствии с *Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»* и только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (ст. 333 ТК РФ, п. 1.7. Приказа № 1601);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.12. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам

повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

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

3.4. При направлении в служебные командировки дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные) оплачиваются в соответствии с Постановлением администрации города Канска от 06.11.2014 года № 184 «Об утверждении порядка и размеров возмещения расходов связанных со служебными командировками, работникам муниципальных учреждений города Канска».

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организации высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению работодателя или органа управления образованием).

3.6. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или

нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

3.7. Производить оплату труда педагогических работников:

с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в *Приложении №12*, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

3.8. Проводить по желанию педагогических работников организации их аттестацию на основе оценки профессиональной деятельности в целях установления квалификационной категории. Проводить аттестацию педагогических работников организации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой организацией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет; - родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.3.3. При появлении новых рабочих мест в организации, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

4.3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

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

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2. Для директора, заместителей директора руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным

Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

5.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения педагогической работы, связанной с (учебной) преподавательской работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки и регулируется расписанием учебных занятий (нормируемая часть педагогической работы).

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника. К ней относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности в соответствии с трудовыми договорами и должностными инструкциями. А также к другой части педагогической работы относятся дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, которые выполняются с письменного согласия работника за дополнительную оплату в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) (п. 2.3. Приказа № 536 от 11.05.2016г.).

5.5. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных Приказом № 536 от 11.05.2016г. «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую деятельность.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от

выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений и предусмотренных ст. 113 ТК РФ с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя с и с дополнительной оплатой.

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, только с их письменного согласия.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников организации.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора по согласованию с профкомом.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана), в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.10. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.12. В соответствии с законодательством предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 11).

5.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

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

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

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

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.14. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- при рождении ребенка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников до 5 календарных дней;

- для сопровождения первоклассников в школу 1 сентября - 1 календарный день;

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

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ до 14 календарных дней.

По соглашению между работником и работодателем по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).

5.15. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном в Правилах внутреннего трудового распорядка и на основании Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.16. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Организации, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания, продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации и не включается в рабочее время.

5.18. Дежурство педагогических работников по Организации должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

5.19. Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 20 минут до начала занятий.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Организации осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений в сфере образования города Канска, утверждённым Постановлением главы администрации города, в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ № 2 г.Канска, которое является приложением № 9 к коллективному договору, а также локальными нормативными актами образовательной организации.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме. В соответствии с частью шестой статьи 136 Трудового Кодекса РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается коллективным договором не позднее 15

календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Сроки выплаты заработной платы 10 и 25 числа каждого месяца.

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

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

6.3. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же организации), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.4 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда,

устанавливается в повышенном размере до проведения специальной оценки условий труда оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с Приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР».

6.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

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

6.7. Молодежи (лицам до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и местностях с особыми климатическими условиями Красноярского края, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ).

6.8.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в размере не менее двух третей от среднемесячной заработной платы.

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

6.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

За работником, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

6.11. Сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

6.12. Гарантировать учителям начальных классов, необеспеченных учебной нагрузкой на ставку, оплату на полную ставку.

VII Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство). Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.2. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

7.3. Осуществляет из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении; имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения; в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера (и в других случаях).

7.4. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством.

7.5. Работникам организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда на основании приказа руководителя организации осуществляться единовременная материальная помощь три тысячи рублей по каждому основанию:

- в связи с бракосочетанием, - рождением ребенка,
- в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

7.6. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работникам школы в следующих размерах:

- расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется

бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами.

- расходов на выплату суточных в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;

- расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда.

7.7. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям обязан предоставить работнику отпуск (часть отпуска) на период лечения по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда.

8.2. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012г №580н.

8.3. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.4. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 2) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.5. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года.

8.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

8.7. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. №290н, приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н приобретать и выдавать за счет средств организации работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии приказом №1122н от 17декабря 2010г. «Об утверждении типовых норм

бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств» (Приложение № 4).

8.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.10. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013г.

8.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

8.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227-230 ТК РФ).

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

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

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

8.16. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (ст. 218 ТК РФ).

8.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 370 ТК РФ).

8.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними

места работы (должности) и среднего заработка (ст. 213ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011г.)

8.20. Стороны совместно обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников;
- проводить работу по оздоровлению детей работников организации.

8.21. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

8.21.1. Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного организации в соответствии с требованиями законодательства:

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;
- обеспечивает организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;
- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;
- доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательной организации;
- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;
- организует и проводит в образовательной организации изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций»;
- разрабатывает инструкции по хранению пожаро- и взрывоопасных веществ в лабораториях, на складах и в гаражах учебного заведения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий, учебных и вспомогательных помещений;
- обеспечивает материалами наглядной агитации и пропаганды, направленной на обеспечение пожарной безопасности, борьбы с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах;
- осуществляет систематические осмотры пришкольной территории с целью обеспечения на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебного заведения);
- ведет статистический отчет о состоянии пожарной безопасности в организации (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

8.21.2. Профсоюз:

- организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательной организации, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;

- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, обучающихся и воспитанников к действиям при возникновении пожара;
- организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичными средствами пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов и автоматических средств пожаротушения, своевременность периодической проверки их рабочего состояния, отраженной в актах;
- контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках, в компьютерных классах;
- осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

8.21.3. Стороны договорились:

- по результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;
- содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности;
- совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

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

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

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

9.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и

представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

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

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

9.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

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

9.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

9.3.10. Члены профкома включаются в состав комиссий организации по тарификации, по аттестации педагогических работников, по распределению стимулирующих выплат, по специальной оценке условий труда, по охране труда, и других.

9.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений директором МБОУ СОШ № 2 г.Канска.

9.5. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе (3 рабочих дня), для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

9.6. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган

первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

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

9.8. Члены Профсоюза имеют право участвовать в общественной деятельности профсоюзной организации, сотрудничать с институтами других профессиональных сфер и осуществлять социально-значимые акции. Данный эффективный социальный опыт вправе представлять в аттестационных документах на первую и высшую квалификационные категории.

9.9. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте организации для размещения информации профкома.

9.10. Работодатель включает профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

10.8. Участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом Профсоюза в работе по летнему оздоровлению детей работников организации и обеспечению их новогодними подарками.

10.9. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссий организаций по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

10.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

10.15. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

10.16. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

10.17. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

XI. Контроль над выполнением Коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду органа местного самоуправления.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

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

11.4. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

11.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (*либо на условиях, определенных сторонами*).

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

ХII. Пожарная безопасность.

В соответствии с Федеральным законом № 123-ФЗ (в ред. Федеральных законов от 10.07.2012 № 117-ФЗ, от 02.07.2013 № 185-ФЗ, от 23.06.2014 № 160-ФЗ) "Технический регламент о требованиях пожарной безопасности", «Правилами противопожарного режима в Российской Федерации», утвержденными Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.04.2012 № 390

1. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

1.1. Несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности работников, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2. Работодатель обязан:

2.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а так же выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

2.2. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности.

2.3. Проводить противопожарную пропаганду; а также обучать работников мерам пожарной безопасности.

2.4. Включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности.

2.5. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению.

2.6. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а так же при выявлении лиц, виновных при нарушении требования пожарной безопасности и возникновении пожаров.

2.7. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров необходимые силы и средства

2.8. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей.

2.9. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, о происшедших на их территории пожарах и их последствиях.

2.10. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

2.11. Содействовать деятельности добровольных пожарных дружин.

3. Работодатель имеет право:

3.1. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности.

3.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров.

3.3. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности.

3.4. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке, от органов управления и подразделений пожарной охраны.

4. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности работников, по организации обучения пожарнотехническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5. Профсоюз:

- организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательной организации, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;

- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, обучающихся и воспитанников к действиям при возникновении пожара;

- организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичными средствами пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов и автоматических средств пожаротушения, своевременность периодической проверки их рабочего состояния, отраженной в актах;

- контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках, в компьютерных классах;

- осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

6. Работники обязуются:

- Выполнять правила пожарной безопасности согласно инструкции по пожарной безопасности в здании МБОУ СОШ № 2 г. Канска и прилегающей территории (приложение № 7 к коллективному договору):

- Действовать в случае возгораний в соответствии с инструкцией о мерах пожарной безопасности.

- При проведении массовых мероприятий с участием воспитанников, соблюдать инструкцию.

- Соблюдать нормы законодательства в сфере охраны здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака.

- Заботиться о формировании у детей отрицательного отношения к потреблению табака, а также о недопустимости их вовлечения в процесс потребления табака.

- Не осуществлять действия, влекущие за собой нарушение прав других граждан на благоприятную среду жизнедеятельности без окружающего табачного дыма и охрану их здоровья от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака.

7. Стороны договорились:

- по результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;

- содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности;

-совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

<p>От работодателя:</p> <p>Директор МБОУ СОШ № 2 г.Канска</p> <p>_____ И.Е. Злобина (подпись, Ф.И.О.)</p> <p>М.П. «__» _____ 20 __ г.</p>	<p>От работников:</p> <p>Председатель первичной профсоюзной организации _____ Е.В. Масанская (подпись, Ф.И.О.)</p> <p>М.П. «__» _____ 20 __ г.</p>
---	--

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 г.Канска.
2. Соглашение по охране труда.
3. Положение о комиссии по трудовым спорам.
4. Перечень профессий, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
5. Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.
6. Перечень профессий и работ на прохождение медицинского осмотра.
7. Инструкция о мерах пожарной безопасности.
8. Положение о комиссии по рассмотрению установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ № 2 г.Канска.
9. Положение об оплате труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 г.Канска с Приложением № 1.
10. Трудовой договор.
11. Перечень профессий и должностей, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.
12. Перечень должностей, по которым производится оплата труда в течение срока действия установленной квалификационной категории при выполнении педагогической работы в другой должности.

Согласовано:
Председатель ПК
г.Канска

_____ Е.В.Масанская

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 2

_____ И.Е.Злобина

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ДЛЯ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ШКОЛЫ № 2 г.КАНСКА**

I. Общие положения.

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), ФЗ-272 «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными, краевыми законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в МБОУ СОШ № 2 г.Канска

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для всех работников образовательного учреждения.

II. Порядок прием, перевода и увольнения работников.

2.1. Порядок прием на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в МБОУ СОШ № 2 г.Канска.

2.1.2. Трудовой договор заключается по основному месту работы на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч.1.ст.59 ТК РФ. В случаях

предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения - не более шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в МБОУ СОШ № 2 г.Канска, другой - у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований,

предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 Федерального закона № 273 «Об образовании в РФ».

Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности,

основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 ТК РФ;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности,

и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних

и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с трудовым Кодексом, иным федеральным законом не

допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

2.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.9. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет,

работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Должностные обязанности руководителя учреждения, его филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству (п. 5 ст. 51 ФЗ-273 «Об образовании в РФ»).

Лицо, поступающее на работу по совместительству к другому работодателю, не предъявляет (ст. 283 ТК РФ) трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

2.1.11. Прием на работу оформляется приказом Руководителя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

2.1.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации .

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, Руководитель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.2. Гарантии при приеме на работу:

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.2.3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.4. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.5. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Руководителя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

- реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;
- изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (например, сокращение количества групп).

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

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора:

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

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

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

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч.

1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества групп.

2.4.9. Ликвидация или реорганизация МБОУ СОШ № 2 г.Канска, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

2.4.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.4.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.4.12. Трудовой договор с работником МБОУ СОШ № 2 г.Канска подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п.13, ч. 1, ст. 83 ТК РФ – пункт 10 ст. 77 ТК РФ), а именно возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определёнными видами трудовой деятельности.

Трудовой договор с работником образовательного учреждения прекращается вследствие нарушения установленных ТК РФ (аб.6,ч.1, ст. 84 ТК РФ – пункт 11 ст. 77 ТК РФ), а именно правил его заключения в нарушение установленных ТК РФ, иными федеральными законами ограничений на занятие определёнными видами трудовой деятельности.

В силу общего ограничения на занятие любой трудовой деятельностью в сферах деятельности, относящихся к несовершеннолетним, работодатель при наличии таких ограничений не вправе осуществлять перевод таких работников на другую работу в том же образовательном учреждении. Исключением является решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав о допуске указанных в статьях 331, 351.1 ТК РФ лиц к трудовой деятельности в сфере образования.

Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.4.13. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим

образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора, с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

2.4.15. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право:

3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.8. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

3.1.10. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.1.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

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

3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;

3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;

3.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:

3.3.1. на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;

3.3.2. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;

3.3.3. на повышение квалификации с определенной периодичностью и дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);

3.3.4. на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.3.5. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

3.3.6. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

3.3.7. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

3.4.1. соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;

3.4.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

3.4.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;

3.4.4. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности, проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3.4.6. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

3.4.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;

3.4.8. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.5.8. реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.6. Работодатель обязан:

3.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

3.6.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.6.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.6.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.6.10. знакомить работников под роспись с коллективным договором, а также с дополнениями и изменениями в него;

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

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

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

3.6.14. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

3.6.15. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.16. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

3.6.17. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.19. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.20. исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель (ст. 234 ТК РФ) обязан возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.7.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.7.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.7.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

изменять по своему усмотрению график работы;

отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;

3.9. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:

-курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;

-хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения устанавливаются в соответствии Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

4.1.1. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливают правила регулирования режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, замещающих должности, поименованные в номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 (далее соответственно - номенклатура должностей, педагогические работники, организации), и иных работников организаций (далее - иные работники).

4.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, настоящими Особенности с учётом:

а) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

б) объёма фактической учебной нагрузки педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом N 1601;

в) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

г) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

4.1.3. Режим работы руководителя образовательной организации (сорока часовая рабочая неделя), определяется графиком работы с учётом необходимости обеспечения руководящих функций.

Режим работы заместителей руководителя (сорока часовая рабочая неделя) определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения и устанавливается в следующем порядке: согласно графика, утвержденного руководителем МБОУ СОШ № 2 г.Канска на 1 сентября каждого года

4.1.4. В течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается:

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

4.2. Особенности режима рабочего времени педагогических работников

4.2.1. Выполнение педагогической работы характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой, которая выражается в фактическом объёме их учебной нагрузки, определяемом в соответствии с приказом N 1601 (далее - нормируемая часть педагогической работы):

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

педагогам-психологам;

социальным педагогам;

педагогам-организаторам;

мастерам производственного обучения;

инструкторам по труду;
педагогам-библиотекарям;
преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

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

учителям-дефектологам;
учителям-логопедам.

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

инструкторам по физической культуре.

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

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

4.2.2. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамическую паузу" (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом организации с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной нагрузки регулируется расписанием занятий.

4.3. Особенности режима рабочего времени педагогических работников

4.3.1. Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

- самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

- ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

- проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

- планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний;

- графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором,

- выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие

в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности;

- трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

- локальными нормативными актами организации - периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи.

- 4.3.2. Режим работы образовательного учреждения:

- проведение планерок – один раз в неделю по понедельникам;

- проведение педагогического совета - 4 раз в год

- общее собрание трудового коллектива – не реже 2-х раз в год.

4.3.3. При составлении графика дежурств в организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

4.3.4. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и

освобождённым от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ

4.4. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

4.5. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, предусматривающих использование "ступенчатого" режима обучения в первом полугодии (в сентябре - октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре - декабре - по 4 урока по 35 минут каждый; январь - май - по 4 урока по 40 минут каждый), а также "динамическую паузу" (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

4.6. Разделение рабочего дня на части

При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

4.7. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время

4.7.1. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками,

ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.7.2. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной нагрузки, определённой им до начала каникулярного времени), при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

4.7.3. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

4.7.4. Режим рабочего времени руководителей в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.7.5. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

4.8. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям

4.8.1. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

4.8.2. В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются

к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

4.9. Режим рабочего времени педагога-психолога в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организации с учётом:

выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчётной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за её пределами.

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

4.11. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности: директор, заместитель директора.

4.12. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.14. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников:

- сторож.

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.15. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, ведется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период

(месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

Для сторожа установлен учетный период – 1 год.

4.16. Установление учебной педагогическим работникам:

4.16.1. Локальные нормативные акты учреждения по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, а также её изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (*Приказ Минобробразования РФ от 22.12.2014г. № 1601*).

4.16.2. Учебная нагрузка учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки учителей производится один раз в год отдельно по полугодиям.

4.16.3. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.16.4. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

4.16.5. Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также в случаях:

- временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком,

а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

- временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

4.16.6. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

4.16.7. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели,

включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Уменьшение учебной нагрузки таких учителей в течение учебного года и на следующий учебный год возможно на общих основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

4.16.8. Без согласия учителей допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия учителей, если это вызвано

чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.

4.16.9. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов обеспечиваются путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки учителей на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.16.10. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением учителям объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее, чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки учителей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы учителя знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.16.11. Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также с учетом предложений методического объединения учителей.

4.16.12. Учебная нагрузка на определенный срок, в том числе только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

- для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

- для выполнения учебной нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

- для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.16.13. Руководитель учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять

преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы этим лицам (а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своему предмету в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.17. Время отдыха:

4.17.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня; ежедневный (междусменный) отдых (суббота и (или) воскресенье); выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

4.17.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.17.3. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.

4.17.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.17.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.17.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

4.17.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

а) педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней;

б) другим работникам ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

в) работникам дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 8 календарных дней в соответствии со ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях".

г) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 3 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем (руководитель учреждения, заведующий хозяйством).

4.17.7. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.17.8. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

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

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

4.17.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.17.11. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.17.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

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

4.17.15. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

V. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений: объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии и другие виды поощрений.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1). замечание;
- 2). выговор;
- 3). увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. К дисциплинарным взысканиям относится увольнение работника в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- повторного в течение одного года грубого нарушения Устава учреждения;

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, в случаях, когда аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

6.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

VII. Заключительные положения

7.1. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.2. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Приложение № 2
к коллективному договору

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и комитет профсоюза муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 г.Канска (МБОУ СОШ № 2 г.Канска) заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2017 года руководство МБОУ СОШ № 2 г.Канска обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Ед. учета	Кол-во	сумма	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность			
							Кол-во работающих, которым улучшены условия труда		Кол-во работающих, высвобождены физических работ.	
							Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
1	Соблюдение санитарно-гигиенических условий: <ul style="list-style-type: none"> • Замена ламп накаливания • Приобретение моющих средств • Приобретение дезинфицирующих средств 	шт. кг. кг.	300 70 4	15 000 30 000 10 000	09. 2017 г. 09. 2017 г. 12. 2017 г.	Казутина Т.В.	100	87		
2	Приобретение резиновых перчаток	шт.	50	2 000	12. 2017 г.	Казутина Т.В.	23	17		
3	Приобретение халатов техперсоналу и в лабораторию	шт.	15	20 000	09. 2017г.	Казутина Т.В.	25	25		
4	Скомплектовать медицинские аптечки в кабинеты повышенной опасности	шт.	8	5 000	06.-07, 2017 г.	Казутина Т.В.	10	5		
5	Прохождение медицинского осмотра	чел.	100		03.2017 г.	Казутина Т.В.	100	87		
6	Промывание системы отопления	-	-	-	01.09.2017 г.	Казутина Т.В.	100	87		
7	Приобретение пропитанной ткани (ПБ) в кабинет химии, физики	м.	-	5 000	12.12.2017г.	Казутина Т.В.	3	3		

Директора МБОУ СОШ №2 г.Канска _____ И.Е.Злобина

« _____ » _____ 2017г.

Председатель ПК _____ Е.В.Масанская

« _____ » _____ 2017г.

Согласовано:
Председатель ПК
_____ Е.В.Масанская

Приложение № 3
к коллективному договору
Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 2
_____ И.Е.Злобина

О КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ (КТС).

Настоящее Положение определяет компенсацию, порядок формирования и работ КТС в соответствии с законодательством.

1. КТС рассматривает индивидуальные трудовые споры, возникшие между работниками и администрацией школы по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, а также условий трудового договора, если работник не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией. КТС является первичным органом по рассмотрению трудовых споров, за исключением тех, по которым законодательством установлен иной порядок их рассмотрения.

2. КТС избирается общим собранием коллектива муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2.

Избранные в состав комиссии считаются кандидатуры получившие большинство голосов, и за которых проголосовало более половины участвующих на собрании. При выбытии члена КТС взамен в том же порядке избирается другой.

3. Заявления работников подлежат обязательной регистрации в журнале, в котором отмечается ход рассмотрения споров и их исполнение.

Журнал заполняется по форме, прилагаемой к настоящему Положению.

4. Работник может обратиться в КТС в трёхмесячный срок со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае отпуска по уважительным причинам этого спора, КТС может его восстановить и разрешить спор по существу.

КТС обязан рассмотреть трудовой спор в 10-дневный срок со дня подачи заявления. О времени рассмотрения КТС извещает заблаговременно работника и администрацию.

Спор рассматривается в присутствии работника подавшего заявление и представителя администрации.

Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению.

В случае вторичной неявки работника без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения. В этом случае работник имеет право подать заявление повторно.

В случае неявки работника на заседание комиссии рассмотрение его заявления откладывается, о чём работник и администрация должны быть извещены.

КТС имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюзов.

10. Председатели профсоюзов могут выступать в КТС в интересах работника по его просьбе, а также по собственной инициативе.

11. По требованию КТС администрация обязана представить все необходимые документы и расчеты.

12. В начале заседания КТС работник вправе заявить мотивированный отвод любому члену комиссии.

13. Вопрос об удовлетворении отвода решается комиссией. В этом случае рассмотрение заявления работника может быть перенесено на другое время.

14. Заседание КТС считается правомочным, если на нём присутствует не менее половины избранных в её состав членов.

15. Решение КТС принимается большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

16. На заседании КТС ведётся протокол, в котором отмечается дата заседания, состав присутствующих членов комиссии, содержание участников заседания, результаты голосования, краткое содержание принятого решения.

17. Принятое КТС решение должно содержать указание на дату заседания, результаты голосования, правовое обоснование и содержание решения. Решение КТС подписывается председательствующим на заседании, секретарём и заверяется печатью.

18. Член КТС не согласный с решением большинства, обязан подписать протокол заседания комиссии, но вправе изложить в нём особое мнение.

19. Копия решения КТС вручается работнику и администрации в 3-х-дневный срок со дня принятия решения. О дате получения им копий, делается отметка (расписка) в журнале.

20. Если КТС в установленный 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор, работник вправе обратиться в городской суд, кроме случаев, когда рассмотрение не состоялось из-за отсутствия работника или необходимости дополнительной проверки.

21. Решение КТС может быть обжаловано работником или администрацией в городском суде в 10 дневной срок со дня вручения им копий решения комиссии.

22. Решение комиссии о восстановлении на работу, незаконно переведённого работника на другую работу, подлежит немедленному исполнению.

23. В случае не выполнения администрацией решения КТС в установленный срок работнику выдается удостоверение, имеющее силу исполнительного листа по прилагаемой к настоящему положению форме. Удостоверение не выдается, если работник или администрация обратились в установленный срок с заявлением о разрешении трудового спора в Городской Суд.

24. На основании удостоверения выданного КТС и предъявленного не позднее 3-х месячного срока со дня его получения в городской суд. Решение комиссии приводит в исполнение в принудительном порядке судебный исполнитель.

25. В случае пропуска работником установленного 3-х-месячного срока по уважительным причинам КТС выдавшее удостоверение, может восстановить этот срок, рассмотрев заявление работника на своем заседании.

Образец:

Решение комиссии по трудовым спорам

(наименование учреждения)

« _____ » _____ 20__.

Рассмотрев заявление _____ (Ф.И.О. работника)

о _____ комиссия решила на основании
(краткое содержание требования работника)

(наименование актов с указанием даты их принятия и пунктов, статей),

(краткое содержание решения: удовлетворить требования работника, выплатить ему конкретную сумму и т.п.).

М.П. _____ Председатель КТС _____ \Ф.И.О.\

Секретарь КТС _____ \Ф.И.О.

Согласовано:
Председатель ПК
_____ Е.В.Масанская

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 2
_____ И.Е.Злобина

ПЕРЕЧЕНЬ

работ и профессий, по которым должны выдаваться средства индивидуальной защиты.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	2	3	4
1.	Лаборант, техник (учитель), занятые в химических и технологических лабораториях.	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 на 1,5 г. дежурный дежурные до износа
2.	Лаборант, техник (учитель), занятые в лабораториях (кабинетах) физики.	Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический	Дежурные Дежурный Дежурный Дежурный
3.	Библиотекарь.	Халат хлопчатобумажный	1
4.	Уборщик служебных помещений.	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные. При мытье пола и мест общего пользования дополнительно: сапоги резиновые перчатки резиновые	1 6 пар 2 пары
5.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Очки защитные Перчатки диэлектрические	1 6 пар до износа дежурные
7.	Подсобный рабочий	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 4 пары 1 пара
8.	Работник пищеблока	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Фартук прорезиненный с нагрудником Колпак хлопчатобумажный Сапоги кирзовые Передник хлопчатобумажный	1 1 1 1 1 пара 1

Согласовано:
Председатель ПК
_____ Е.В.Масанская

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ №
_____ И.Е.Злобина

СПИСОК
профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными
и опасными условиями труда.
(на основании приказа №579 от 20.08.1990г. Госкомитета образования СССР)

Объект	Вид работы	Профессия и должность	% доплат
1. Кабинет химии	1.161 Работы, связанные с использованием реактивов, а также с их хранением	учитель химии, лаборант кабинета химии	12
2. Кабинет ИКТ	1.164 Работа за дисплеем ЭВМ	учитель информатики оператор ЭВМ лаборант компьютерного класса	12
3. Столярная мастерская	1.165 Заточка пил, ножей и другого инструмента абразивными кругами сухим способом	учитель технического труда	12
4. Столовая	1.152 Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов и других аппаратов для жарки и выпечки 1.159 Работы по разделке мяса, рыбы, чистке лука, опалке птицы	Шеф повар, повар школьной столовой, подсобный рабочий	12
5. Приёмная	Работа за дисплеем ЭВМ	Специалист по кадрам	12
6. Туалеты	1.147 Работы, связанные с чисткой унитазов, мусорниц.	уборщицы служебного помещения	12

Согласовано:
Председатель ПК
2

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ №

_____ Е.В.Масанская

_____ И.Е.Злобина

Перечень профессий и работ на прохождение медосмотра.

№п/п	Наименование профессии (должности)	Периодичность прохождения аттестации на знание санитарных норм и правил	Периодичность прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований)	Основание
1.	Директор	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049-13; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
2.	Педагог-организатор, педагог дополнительного образования.	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
3.	Специалист по кадрам, секретарь – машинистка.	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	- предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
4.	Дворник, рабочий по обслуживанию здания, гардеробщик, уборщик служебных помещений, лаборант.	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	- предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
5.	Сторож	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	- предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
		предварительная	- предварительный	п. 19.1 СанПиН

6.	Заместитель по АХЧ, заместитель по ВР и УВР	(при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	(при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвита РФ от 12.04.11 № 302н
7	Учитель	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	- предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвита РФ от 12.04.11 № 302н
8	Педагог-психолог, социальный педагог,	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	- предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвита РФ от 12.04.11 № 302н

Утверждаю:
директор МБОУ СОШ №2 г. Канска
И.Е.Злобина
приказ № 169 д от «29» декабря 2020г

ИНСТРУКЦИЯ **о мерах пожарной безопасности**

I. Общие положения

1.1. Настоящая Инструкция о мерах пожарной безопасности устанавливает обязательные для исполнения требования пожарной безопасности в здании **(МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2 Г. КАНСКА),** расположенном по адресу: **663600, Красноярский край, город Канск, Крестьянская улица, 27, г.Канск ул.Луначарского,1 строение1, г.Канск ул.Луначарского,1 строение 2** и на прилегающей к нему территории.

1.2. Необходимость разработки настоящей Инструкции обусловлена требованиями п.2 и разделом XVIII Правил противопожарного режима в РФ (утв. Постановлением Правительства РФ от 16.09.2020 г. №1479).

1.3. Положения настоящей Инструкции разработана на основе требований Правил противопожарного режима в РФ и нормативных правовых актов по пожарной безопасности, исходя из специфики пожарной опасности здания.

II. Требования к зданию, помещениям и территории

2.1. При эксплуатации прилегающей к зданию территории запрещается:

а) использовать противопожарные расстояния между зданиями, сооружениями и строениями для складирования материалов, мусора, травы и иных отходов, оборудования и тары, строительства (размещения) зданий и сооружений, в том числе временных, для разведения костров, приготовления пищи с применением открытого огня (мангалов, жаровен и др.) и сжигания отходов и тары;

б) использовать для стоянки автомобилей площадки для пожарной техники, включая разворотные, предназначенные для ее установки, в том числе для забора воды, подачи средств тушения, доступа пожарных на объект защиты, а также на крышках колодцев пожарных гидрантов;

в) перекрывать проезды для пожарной техники изделиями и предметами,

исключающими или ограничивающими проезд пожарной техники, доступ пожарных в этажи зданий, сооружений либо снижающими размеры проездов, подъездов, установленных требованиями пожарной безопасности;

г) сжигать отходы и тару, разводить костры в местах, находящихся на

расстоянии менее 50 метров от зданий (при этом зона очистки от сухой травы, веток, других горючих материалов и сухостойных деревьев вокруг костра должна составлять не менее 2 метров.). После завершения мероприятия или при усилении ветра костер или кострище необходимо залить водой или засыпать песком (землей) до полного прекращения тления углей.

2.2. Территория должна регулярно очищаться от горючих отходов, мусора, тары и сухой растительности.

2.3. В здании запрещается:

- а) хранить и применять на чердаках, в подвальных, цокольных и подземных этажах, а также под свайным пространством зданий легковоспламеняющиеся и горючие жидкости, порошок, взрывчатые вещества, пиротехнические изделия, баллоны с горючими газами, товары в аэрозольной упаковке, отходы любых классов опасности и другие пожаровзрывоопасные вещества и материалы;
- б) использовать чердаки, технические, подвальные и цокольные этажи, подполья, вентиляционные камеры и другие технические помещения для организации производственных участков, мастерских, а так же для хранения продукции, оборудования, мебели и других предметов;
- в) размещать и эксплуатировать в лифтовых холлах кладовые и другие подобные помещения, а также хранить горючие материалы;
- г) устанавливать глухие решетки на окнах и приямках у окон подвалов, являющихся аварийными выходами;
- д) снимать предусмотренные проектной документацией двери эвакуационных выходов из поэтажных коридоров, холлов, фойе, тамбуров и лестничных клеток, другие двери, препятствующие распространению опасных факторов пожара на путях эвакуации;
- е) размещать мебель, оборудование и другие предметы на путях эвакуации, у дверей эвакуационных выходов, люков на балконах и лоджиях, в переходах между секциями и местах выходов на наружные эвакуационные лестницы, кровлю, покрытие;
- ж) проводить уборку помещений с применением бензина, керосина и других легковоспламеняющихся и горючих жидкостей, а также производить отопление замерзших труб с применением открытого огня;
- з) устраивать в лестничных клетках кладовые и другие подсобные помещения, а также хранить под лестничными маршами и на лестничных площадках вещи, мебель и другие горючие материалы;

2.4. Транспаранты и баннеры, а также другие рекламные элементы и конструкции, размещаемые на фасадах зданий и сооружений, должны выполняться из негорючих материалов или материалов с показателями пожарной опасности не ниже Г1, В1, Д2, Т2.

2.5. К окончанию каждой рабочей недели мусор и другие горючие отходы должны удаляться за пределы здания в специально отведённое место (мусорные контейнеры).

2.6. Курение в здании и на территории учреждения запрещено!

2.7. Все пожароопасные (огневые) работы в здании и на прилегающей территории должны осуществляться только после получения наряда-допуска на выполнение таких работ и в строгом соответствии с требованиями пожарной

безопасности.

III. Требования к эксплуатации эвакуационных путей и эвакуационных выходов

3.1. Запоры на дверях эвакуационных выходов должны обеспечивать возможность их свободного открывания изнутри **без ключа**.

3.2. При эксплуатации эвакуационных путей, эвакуационных и аварийных выходов запрещается:

а) устраивать на путях эвакуации пороги (за исключением порогов в дверных проемах), устанавливать раздвижные и подъемно-опускные двери и ворота без возможности вручную открыть их изнутри и заблокировать в открытом состоянии, вращающиеся двери и турникеты, а также другие устройства, препятствующие свободной эвакуации людей при отсутствии иных (дублирующих) путей эвакуации;

б) размещать (устанавливать) на путях эвакуации и эвакуационных выходах (в том числе в проходах, коридорах, тамбурах, на галереях, в лифтовых холлах, на лестничных площадках, маршах лестниц, в дверных проемах, на эвакуационных люках) различные изделия, оборудование, отходы, мусор и другие предметы, препятствующие безопасной эвакуации, а также блокировать двери эвакуационных выходов;

в) устраивать в тамбурах выходов сушилки и вешалки для одежды, гардеробы, а также хранить (в том числе временно) инвентарь и материалы;

г) фиксировать самозакрывающиеся двери лестничных клеток, коридоров, холлов и тамбуров в открытом положении, а также снимать их;

д) изменять направление открывания дверей.

3.3. Допустимое (предельное, проектное) количество людей, которые могут одновременно находиться в здании – **663600, Красноярский край, город Канск, Крестьянская улица, 27 не более 600 человек в рабочее время, г.Канск ул.Луначарского, 1 строение 1 не более 300 человек в рабочее время, г.Канск ул.Луначарского, 1 строение 2 не более 20 человек в рабочее время.**

IV. Требования к эксплуатации электроустановок

4.1. Запрещается оставлять по окончании рабочего времени необесточенными (отключенными от электрической сети) электропотребители, в том числе бытовые электроприборы, за исключением помещений, в которых находится дежурный персонал, электропотребители дежурного освещения, систем противопожарной защиты, а также другие электроустановки и электротехнические приборы, если это обусловлено их функциональным назначением и (или) предусмотрено требованиями инструкции по эксплуатации.

4.2. Запрещается:

а) эксплуатировать электропровода и кабели с видимыми нарушениями изоляции;

б) пользоваться розетками, рубильниками, другими электроустановочными изделиями с повреждениями;

в) эксплуатировать светильники со снятыми колпаками (рассеивателями), предусмотренными конструкцией, а также обертывать электролампы и светильники (с лампами накаливания) бумагой, тканью и другими горючими материалами;

- г) пользоваться электрическими утюгами, электрическими плитками, электрическими чайниками и другими электронагревательными приборами, не имеющими устройств тепловой защиты, а также при отсутствии или неисправности терморегуляторов, предусмотренных их конструкцией;
- д) использовать нестандартные (самодельные) электрические электронагревательные приборы и удлинители для питания электроприборов, а также использовать некалиброванные плавкие вставки или другие самодельные аппараты защиты от перегрузки и короткого замыкания;
- е) размещать (складировать) в электрощитовых, а так же ближе 1 метра от электрощитов, электродвигателей и пусковой аппаратуры горючие, легковоспламеняющиеся вещества и материалы;
- ж) при проведении аварийных и других строительно-монтажных и реставрационных работ, а также при включении электроподогрева автотранспорта использовать временную электропроводку, включая удлинители, сетевые фильтры, не предназначенные по своим характеристикам для питания применяемых электроприборов;
- з) прокладывать электрическую проводку по горючему основанию либо наносить (наклеивать) горючие материалы на электрическую проводку;
- и) оставлять без присмотра включенными в электрическую сеть электронагревательные приборы, а также другие бытовые электроприборы, в том числе находящиеся в режиме ожидания, за исключением электроприборов, которые могут и (или) должны находиться в круглосуточном режиме работы в соответствии с технической документацией изготовителя.

V. Требования к эксплуатации систем вентиляции и кондиционирования воздуха

5.1. При эксплуатации систем вентиляции и кондиционирования воздуха запрещается:

- а) оставлять двери вентиляционных камер открытыми;
- б) закрывать вытяжные каналы, отверстия и решетки;
- в) подключать к воздуховодам газовые отопительные приборы, отопительные печи, камины, а также использовать их для удаления продуктов горения;
- г) выжигать скопившиеся в воздуховодах жировые отложения, пыль и другие горючие вещества;
- д) хранить в вентиляционных камерах материалы и оборудование.

VI. Первичные средства пожаротушения и правила их использования

6.1. Каждый огнетушитель, установленный на объекте защиты, должен иметь порядковый номер, нанесенный на корпус огнетушителя, дату зарядки (перезарядки), а запускающее или запорно-пусковое устройство должно быть опломбировано.

6.2. Каждый огнетушитель, отправленный с объекта защиты на перезарядку, заменяется заряженным огнетушителем, соответствующим минимальному рангу тушения модельного очага пожара огнетушителя, отправленного на перезарядку.

6.3. Огнетушители, размещенные в коридорах, проходах, не должны препятствовать безопасной эвакуации людей. Огнетушители следует

располагать на видных местах вблизи от выходов из помещений на высоте не более 1,5 метра до верха корпуса огнетушителя либо в специальных подставках из негорючих материалов, исключающих падение или опрокидывание.

6.4. Порошковые огнетушители

Порошковые огнетушители предназначены в качестве первичного средства тушения пожаров классов А (пожары твердых горючих веществ и материалов), В (пожары горючих жидкостей или плавящихся твердых веществ и материалов), С (пожары газов) и Е (пожары горючих веществ и материалов электроустановок, находящихся под напряжением).

После удаления пломбы, чеки и нажатия кистью руки на ручку запорно-пускового устройства открывается клапан и огнетушащее вещество, находящееся в огнетушителе под избыточным давлением, через гибкий шланг (распылитель) подается на очаг пожара. Для прекращения подачи огнетушащего вещества, ручку запорно-пускового устройства следует вернуть в исходное положение.

Тушение очагов пожара порошковым огнетушителем на открытых площадках необходимо производить с наветренной стороны. При тушении струю огнетушащего вещества направляют в основание пламени, при этом перемещают огнетушитель таким образом, чтобы обеспечивалось покрытие порошком всей горячей поверхности и создавалась наибольшая концентрация порошка в зоне горения. Тушение электроустановок под напряжением до 1000В производить с расстояния не менее 1м от сопла распылителя огнетушителей до токоведущих частей.

6.5. Углекислотные огнетушители

Огнетушитель углекислотный предназначен для тушения пожаров горючих жидкостей или плавящихся твердых веществ и материалов (класс пожара В) и электрооборудования, находящегося под напряжением до 10 000 В (класс пожара Е).

Для использования углекислотного огнетушителя необходимо сорвать пломбу, выдернуть чеку, поднести огнетушитель к очагу горения (не ближе, чем на один метр; подходить к очагу пожара нужно с наветренной стороны), и направить раструб на очаг горения (целясь в основание пламени), нажать на рычаг запорно-пускового устройства и начать тушение очага пожара, приближаясь к нему по мере тушения, но не заступая во внутрь очага.

При тушении электрооборудования, находящегося под напряжением, не допускается подводить раструб или корпус огнетушителя к открытым токоведущим частям или пламени ближе, чем на 1 метр.

6.6. Пожарный кран

Пожарный кран (ПК) – комплект, состоящий из клапана, установленного на внутреннем противопожарном водопроводе и оборудованного пожарной соединительной головкой, а также пожарного рукава с ручным пожарным стволом. Пожарный кран с комплектом оборудования размещается внутри пожарного шкафа. Пожарный кран применяется для целей пожаротушения на начальном этапе тушения пожара работниками объекта, а также может быть использован подразделениями пожарной охраны на всём протяжении тушения пожара.

Тушение пожара электроустановок под напряжением при помощи

пожарного крана не опускается (до начала тушения пожара необходимо убедиться в отсутствии в месте тушения пожара электроустановок под напряжением).

Для использования пожарного крана необходимо:

- открыть пожарный шкаф;
- выполнить полное развёртывание пожарного рукава с пожарным стволом;
- открыть вентиль клапана пожарного крана и приступить к тушению пожара.

VII. Соблюдение пожарной безопасности работниками

7.1 Лица допускаются к работе только после прохождения обучения мерам пожарной безопасности. Обучение лиц мерам пожарной безопасности осуществляется по программам противопожарного инструктажа или программам дополнительного профессионального образования.

7.2. Каждый работник здания в целях обеспечения и соблюдения требований пожарной безопасности обязан:

- знать и соблюдать настоящую Инструкцию и ознакомиться с ней под роспись;
- уметь пользоваться первичными средствами пожаротушения (огнетушители, пожарные краны);
- знать содержание плана эвакуации людей при пожаре, порядок эвакуации людей при пожаре.

7.3. Ответственный за пожарную безопасность помещения или последний работник, уходящий из помещения по окончании рабочего дня, обязан осмотреть помещение на предмет пожарной безопасности, выключить освещение, отключить от электросети оргтехнику и электроприборы, запереть дверь помещения и ключи от двери передать на пост охраны.

7.4. Лицом, ответственным за пожарную безопасность здания, является заместитель директора по АХЧ.

VIII. Действия работников здания при возникновении пожара

8.1. Каждый работник при обнаружении пожара или признаков горения в здании, помещении (задымление, запах гари и др.) должен:

- привести в действие систему оповещения людей о пожаре посредством ручного пожарного извещателя;
- немедленно сообщить об этом по телефону в пожарную охрану с указанием наименования объекта защиты, адреса места его расположения, места возникновения пожара, а также фамилии сообщаемого информацию. Телефоны для вызова пожарной охраны: 01 (со стационарного телефона) или 101, 112 (с мобильного телефона). Также необходимо сообщить о случившемся в службу охраны объекта.
- принять меры по эвакуации людей, а при условии отсутствия угрозы жизни и здоровью людей меры по тушению пожара в начальной стадии.

8.2. Должностные лица, прибывшие к месту пожара (находящиеся на месте пожара), обязаны:

- сообщить о возникновении пожара в пожарную охрану и поставить в известность вышестоящее руководство (Директора школы).
- организовать спасание людей с использованием для этого имеющихся сил и средств заместитель директора по АХЧ;
- обеспечить включение автоматической системы противопожарной защиты (системы оповещения людей о пожаре) - заместитель директора по АХЧ;
- при необходимости выполнить (организовать) отключение

электроэнергии (за исключением систем противопожарной защиты), остановку работы систем вентиляции, а также выполнить другие необходимые мероприятия, способствующие предотвращению развития пожара и задымления помещений здания заместитель директора по АХЧ;

- прекратить все работы в здании, кроме работ, связанных с мероприятиями по ликвидации пожара заместитель директора по АХЧ;

- удалить за пределы опасной зоны всех работников, не участвовавших в тушении пожара и собрать данные об эвакуированных людях (Директор школы);

- оказание первой помощи пострадавшим выполняется (организуется) заместитель директора по АХЧ;

- осуществить общее руководство по тушению пожара (с учетом специфических особенностей объекта) до прибытия подразделения пожарной охраны (Директор школы);

- обеспечить соблюдение требований безопасности работниками, принимающими участие в тушении пожара (Директор школы);

- одновременно с тушением пожара организовать эвакуацию и защиту материальных ценностей (заместитель директора по АХЧ);

- организовать встречу подразделений пожарной охраны и оказать помощь в выборе кратчайшего пути для подъезда к очагу пожара (Директор школы).

- сообщение подразделениям пожарной охраны, привлекаемым для тушения пожаров и проведения связанных с ними первоочередных аварийно-спасательных работ, сведений, необходимых для обеспечения безопасности личного состава, о перерабатываемых или хранящихся на объекте опасных (взрывоопасных), взрывчатых, сильнодействующих ядовитых веществах (Директор школы).

- по прибытии пожарного подразделения информирование руководителя тушения пожара о конструктивных и технологических особенностях объекта, прилегающих строений и сооружений, о количестве и пожароопасных свойствах хранимых и применяемых на объекте веществ, материалов, изделий и сообщение других сведений, необходимых для успешной ликвидации пожара (Директор школы).

- организацию привлечения сил и средств объекта к осуществлению мероприятий, связанных с ликвидацией пожара и предупреждением его развития (директор школы)

IX. Проведение эвакуации людей в случае пожара

9.1. Ответственными за эвакуацию людей (по этажам или зонам объекта) являются:

- г. Канск, Крестьянская улица, 27(Директор школы);

- г.Канск ул.Луначарского, 1 строение 1 (заместитель директора по АХЧ);

- г.Канск ул.Луначарского, 1 строение 2 (заместитель директора по АХЧ).

9.2. Ответственные за эвакуацию людей должны принять меры по эвакуации людей в зоне своей ответственности:

- при непосредственном обнаружении пожара;

- при получении информации о возникновении пожара;

- при срабатывании системы оповещения людей о пожаре.

9.3. В случае возникновения пожара ответственные за эвакуацию людей в

случае пожара должны:

- при непосредственном обнаружении пожара оповестить о пожаре по тел: 01 (со стационарного телефона) или 101, 112 (с мобильного телефона), а также службу охраны объекта по тел: _____;

- громким голосом оповестить людей, находящихся на этаже (входящим в зону их ответственности), о случившемся (по возможности обойдя максимальное количество помещений, расположенных на этаже);

- организовать процесс эвакуации (т.е. движения людей в сторону выхода из здания) в соответствии с наиболее безопасным маршрутом, предусмотренным планом эвакуации людей при пожаре, а также исходя из информации о месте возникновения пожара;

- сообщить людям, находящимся в зоне ответственности, о местах нахождения средств индивидуальной защиты органов дыхания и зрения (если таковые имеются на объекте!). В случае задымления или затруднения дыхания от токсичных продуктов горения дать команду на применение данных средств;

- в процессе эвакуации сохранять спокойствие, помогать эвакуирующимся людям, нуждающимся в помощи, обращая особое внимание на людей с ограниченными возможностями передвижения, детей, пожилых людей;

- после проведения эвакуации сообщить об эвакуируемых людях старшему

должностному лицу объекта (и/или руководителю тушения пожара), особо обратив внимание на места, где возможно остались люди (если такая информация имеется).

9.4. В случае возникновения пожара при эвакуации из здания весь персонал обязан:

- выполнять команды ответственных за эвакуацию людей с этажа, на котором

расположено их рабочее место, а также старших должностных лиц объекта и (или) работников пожарной охраны;

- покинуть здание в соответствии с планом эвакуации людей при пожаре, по ходу эвакуации помогая людям, не знакомым с планировкой здания, найти ближайший эвакуационный выход;

- в случае задымления или затруднения дыхания от токсичных продуктов горения применять средства индивидуальной защиты органов дыхания и зрения (хранятся на посту охраны 1 этаж).

Принято на заседании трудового коллектива протокол № 1 «25» декабря 2020г.	УТВЕРЖДАЮ Директор МБОУ СОШ №2 И.Е. Злобина приказ № 169 д от «29» декабря 2020г.
---	--

**Положение о комиссии
по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 2 г.Канска**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании», Постановлением администрации города Канска Красноярского края № 1625 (с изм.) «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений в сфере образования города Канска, подведомственных «Управление образования администрации города Канска», Положением об оплате труда МБОУ СОШ №2 г.Канска, Устава школы.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования, срок полномочий, компетенцию комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ № 2 г.Канска. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее по тексту – Комиссия) создается в МБОУ СОШ №2 с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам образовательного учреждения стимулирующих выплат. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением об оплате труда МБОУ СОШ №2 г.Канска

II. Состав Комиссии, порядок ее формирования

2.1. Состав Комиссии определяется школой самостоятельно сроком на один учебный год. Учителя и педагогические работники, входящие в состав комиссии, выбираются на заседании педагогического совета школы и утверждается приказом директора.

2.2. В состав Комиссии по распределению средств стимулирующей части фонда оплаты труда могут входить: заместители директора по учебно-воспитательной, воспитательной и хозяйственной работе; председатель профсоюзного комитета (или представитель); руководители школьных методических объединений; члены педагогического коллектива; представители прочего персонала, пользующиеся авторитетом в коллективе МБОУ СОШ № 2 г.Канска.

2.3. Комиссия избирает из своего состава председателя и секретаря путём открытого голосования. Выборы председателя комиссии, секретаря производятся ежегодно на очередной учебный год.

2.4. Председатель Комиссии организует и планирует работу комиссии, руководит ее деятельностью, проводит заседания Комиссии, распределяет обязанности между членами Комиссии, организует ведение протокола, подписывает его. В случае отсутствия председателя Комиссии его функции осуществляет один из членов Комиссии, о чем в протоколе делается отметка.

2.5. Секретарь Комиссии ведёт, подписывает и хранит протоколы за отчётный период - учебный год (бумажный вариант) заседаний, ведёт иную документацию Комиссии.

2.4. Директор школ не входит в состав данной Комиссии.

2.5. Срок полномочий Комиссии (не менее одного учебного года) определяется Положением «О комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников».

II. Компетенция комиссии.

К компетенции Комиссии относятся:

- формирование и своевременная корректировка, в соответствии с актуальными потребностями школы перечня показателей эффективности, деятельности педагогических и иных работников школы;
- распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических и иных работников школы в соответствии с утвержденными критериями эффективности их деятельности;
- сбор и анализ представляемой информации об участии педагогов в различных проектах, программах, о результативности их деятельности, отражаемой в собственных достижениях и достижениях учащихся;
- определение суммы баллов за осуществляемую деятельность и результативность в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ №2 по каждому педагогу за отчетный период (год, квартал, месяц);
- на заседании Комиссии может быть решен любой вопрос, отнесенный к ее компетенции.

III. Организация деятельности Комиссии.

3.1. Организационной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц.

3.2. Заседания Комиссии созываются председателем комиссии, который определяет дату, время и место проведения заседания.

3.3. Решение Комиссии является правомочным, если на заседании присутствовало менее 75% ее членов.

3.4. На заседании Комиссии может присутствовать любой работник школы без права голоса.

3.5. Педагогический работник подаёт сведения для стимулирования в бумажном или электронном виде до назначенной даты заседания члену Комиссии.

3.6. Члены Комиссии предоставляют на заседания сведения на педагогов по форме (приложение 1) в бумажном или электронном виде.

3.7. Решение Комиссии принимаются большинством голосов членов Комиссии, при открытом голосовании, в случае равенства голосов, голос председательствующего является решающим. Решение оформляется протоколом, который подписывают председатель Комиссии и секретарь.

3.8. На основании протокола заседания Комиссии директор школы издает приказ, который оформляется не позднее 3-х рабочих дней с даты проведения заседания Комиссии.

3.9. Выписка из протокола (без персональных данных) доводится до сведения коллектива в бумажном и электронном виде на информационном стенде и на сетевом сервере школы не позднее 3-х рабочих дней с даты проведения заседания Комиссии.

3.10. Протоколы заседаний Комиссии с рабочими материалами хранятся у председателя комиссии за отчётный период (учебный год) в электронном виде по форме (приложение 1).

3.11. Для осуществления своих функций Комиссия вправе приглашать на заседания педагогических работников школы для получения разъяснений, консультаций по вопросам, входящим в компетенцию Комиссии.

IV. Обязанность и ответственность комиссии

4.1. Комиссия несет ответственность за своевременное принятие и выполнение решений, входящих в ее компетенцию.

4.2. Решения комиссии не должны противоречить действующему законодательству РФ о гражданских правах, в области образования, системы оплаты труда, Коллективному договору, положениям Устава школы, Положению о новой системе оплаты труда МБОУ СОШ №2 г.Канска.

4.3. Члены Комиссии обязаны посещать его заседания. Член Комиссии, систематически (более трёх раз подряд) не посещающий заседания без уважительных причин, может быть выведен из его состава по решению Комиссии.

4.4. Члены Комиссии не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе Комиссии. За разглашение указанной информации члены Комиссии несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации, Постановлением Правительства РФ № 1119 от 01.11.2012. «Об утверждении требований к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных».

4.5. После заседания Комиссии председатель доводит индивидуально до каждого педагога личные данные по форме (приложение 2).

V. Соблюдение прав работников школы

5.1. В случае несогласия работника с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней после утверждения протокола обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен. Основанием для подачи такого заявления может быть факт (факты) нарушения норм установленных Положением о распределении стимулирующих выплат, а также технические ошибки при работе с графиками, текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

5.2. Комиссия обязана принять и в течение трех дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение.

5.3. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм установленных Положением о распределении стимулирующих выплат или

технической ошибки, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника школы, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает экстренные меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

5.4. В случае несогласия с повторным решением Комиссии школы, работник вправе обратиться в Комиссию по трудовым спорам МБОУ СОШ № 2 г.Канска в порядке, предусмотренном частью 5 Трудового Кодекса Российской Федерации.

VI. Права и обязанности членов Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда

Члены Комиссии имеют право:

5.1. Участвовать в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражать в письменной и устной форме своё особое мнение, письменное подлежит приобщению к протоколу заседания комиссии.

5.2. Инициировать проведение заседания Комиссии по любому вопросу, относящемуся к её компетенции.

5.3. Члены Комиссии обязаны принимать участие в её работе исходя из принципов добросовестности, честности, порядочности.

VII. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение принимается на заседании трудового коллектива школы путем открытого голосования простым большинством голосов; действует бессрочно и может быть пролонгировано, если субъектами трудового права не выдвинуты предложения по его изменению.

7.2. Дополнения, изменения к настоящему Положению вносятся в установленном законом порядке.

Приложение 1

СВЕДЕНИЯ О ДОСТИЖЕНИЯХ ОБУЧАЮЩИХСЯ										
№ п/п	ФИО	Дата проведения	Место проведения	Дисциплина (предмет) (направление)	Мероприятие	Участие (индивидуальное/командное)	Форма (очная/дистанционная)	Уровень (окружной всероссийский международный)	Куратор ФИО	Результат

НАЗВАНИЕ МЕРОПРИЯТИЯ	ПЕДАГОГ	РЕЗУЛЬТАТ	примечание

Приложение 2

	ФИО	должность	пункты протокола								ито г	сум ма
			1	2	3	4	5	6	7	8		

*Приложение № 9
к коллективному договору
МБОУ СОШ № 2 г. Канска*

от « » _____ 20__ г

ПРИНЯТО

на общем собрании
трудового
коллектива
протокол
№ __ от

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения средней
общеобразовательной школы
№ 2 г. Канска
_____ Е.В. Масанская

УТВЕРЖДАЮ

Директор муниципального
бюджетного
общеобразовательного
учреждения средней
общеобразовательной школы
№ 2 г. Канска
_____ И.Е.Злобина

« » _____ 20__ г

« » _____ 20__ г

**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 2 г. Канска
(МБОУ СОШ № 2 г.Канска)**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 г. Канска (далее Положение), подведомственного Управлению образования администрации города Канска, разработано в соответствии с Решением Канского городского Совета депутатов от 26.01.2010 № 71-663 «О Положении о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений в сфере образования города Канска» и на основании Постановления администрации г.Канска от 30.09. 2014 г № 1625 (с учётом внесённых изменений) «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений в сфере образования города Канска, подведомственных Управлению образования администрации города Канска», и регулирует порядок, условия оплаты труда работников МБОУ СОШ № 2 города Канска.

1.2. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.3. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. В коллективном договоре, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основании ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.4. Минимальные размеры окладов, ставок по профессиональной квалификационной группе должностей работников образования:

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3334,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3511,0 <*>
2 квалификационный уровень		3 896,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5760,0
	при наличии высшего профессионального образования	6556,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6029,0
	при наличии высшего профессионального образования	6866,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6603,0
	при наличии высшего профессионального образования	7521,0
4 квалификационный	при наличии среднего	7226,0

уровень	профессионального образования	
	при наличии высшего профессионального образования	8234,0

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3964,0 руб.

2.5. Минимальные размеры окладов, ставок по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3511,0
2 квалификационный уровень	3704,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3896,0
2 квалификационный уровень	4282,0
3 квалификационный уровень	4704,0
4 квалификационный уровень	5937,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4282,0
2 квалификационный уровень	4704,0
3 квалификационный уровень	5164,0
4 квалификационный уровень	6208,0

2.6. Минимальные размеры окладов, ставок по должностям руководителей структурных подразделений:

Квалификационные уровни	Минимальный
-------------------------	-------------

	размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	7248,0
2 квалификационный уровень	7790,0
3 квалификационный уровень	8407,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	4282,0
3 квалификационный уровень	4704,0
4 квалификационный уровень	5937,0
5 квалификационный уровень	6706,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	7248,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	7790,0
2 квалификационный уровень	9025,0
3 квалификационный уровень	9718,0

2.7. Минимальные размеры окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	

1 квалификационный уровень	3016,0
2 квалификационный уровень	3161,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3511,0
2 квалификационный уровень	4282,0
3 квалификационный уровень	4704,0
4 квалификационный уровень	5667,0

2.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений по должностям педагогических работников могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок.

2.9. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.10. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

O - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{\min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением;

K - повышающий коэффициент.

2.11. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 2.12. настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.12. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории	25%

	первой квалификационной категории	15%
	второй квалификационной категории	10%

2.13. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

2.7.6. Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 25\%$, то $K_2 = 0\%$,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 25\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{окл} \times 100\%,$$

где:

Q_1 - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{окл}$ - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_{зар} - Q_{стим} - Q_{отп},$$

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{зар}$ - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{стим}$ - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{отп}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

Компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты устанавливаются от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада) рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00ч до 06.00ч часов.

3.6. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

N п/п	Виды компенсационных выплат	Преде льный разме р в проце нтах к оклад у (долж носни ому оклад у), ставке зарабо тной платы <*>
1	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) с учетом количества обучающихся указанной категории <*>	20
2	за работу в санаторных образовательных учреждениях (классах, группах), группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных учреждениях с учетом количества обучающихся указанной категории	20
3	педагогическим работникам, работа которых связана с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в стационарах для детей, страдающих различными формами туберкулезной инфекции	25
4	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
5	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
6	работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников, за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15
7	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25

8	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
9	руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	15

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<***> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья.

Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

3.8. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производится в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

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

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда));

выплаты по итогам работы.

4.3.1. Персональные выплаты устанавливаются с учетом, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника

на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.17 настоящего раздела.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

4.5. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника учитывает аналитическую информацию органов самоуправления учреждения и комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

4.7. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

4.8. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год, в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

4.9. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ для работников образовательного учреждения определяются согласно **Приложению № 1 к настоящему Положению.**

4.10. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктом 4.9 могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, которые дополняются и уточняются в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах учреждения, устанавливающих системы оплаты труда.

4.11. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, учреждение вправе дифференцировать персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы.

Виды персональных выплат работникам учреждения:

п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
	за опыт работы в занимаемой должности: <*>	

1	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	20%
2	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	30%
3	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	40%
4	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%

	учителям математики	20%
	учителям русского языка, литературы	25%
	учителям начальных классов	20%
5	за классное руководство <4>	2700,0 рубля
6	за заведование элементами инфраструктуры <5>:	
	кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
7	молодым специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<***> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<***> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<4> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (далее - образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

<5> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета нагрузки.

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера), пропорционально

отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.1.1. Персональные выплаты за выполнение дополнительных служебных обязанностей определяются в баллах с учетом повышающего коэффициента (районный коэффициент и процентная надбавка за работу в особых климатических условиях). Дополнительными обязанностями считать: сопровождение электронного журнала – до 15 баллов; руководитель школьного методического объединения, творческой группы и других объединений – до 10 баллов; руководитель городского методического объединения, творческой группы - до 10 баллов; руководитель НОУ - до 10 баллов; ведение базы данных «Одаренные дети Красноярья через КИАСУО» - до 10 баллов; председатель первичной профсоюзной организации – до 5 баллов.

4.12. При выплатах по итогам работы учитывается:
 объем освоения выделенных бюджетных средств;
 объем ввода законченных ремонтов объектов;
 инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
 достижение высоких результатов в работе за определенный период;
 участие в инновационной деятельности;
 участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждения устанавливается:

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25%
		95% выделенного объема средств	50%
Объем ввода законченных ремонтом объектов	текущий ремонт	выполнен в срок	25%
	капитальный ремонт	в полном объеме	50%
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов	применение нестандартных методов работы	х	50%

организации труда			
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50%
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50%
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50%

4.13. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждение применяют балльную оценку. Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

C_{1 балла} - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{Q_{\text{стим. раб.}}}{\sum_{i=1}^n B_i},$$

где:

Q_{стим. раб.} – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

n – количество физических лиц организации, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя организации.

4.14. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) не превышает размер заработной платы, установленной в Красноярском крае для территории города Канска, предоставляется региональная выплата.

4.15. Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае для

территории города Канска, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

4.16. Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

4.17. Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.18. Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.1.9 ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И СНЯТИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются на месяц. Каждому критерию присваивается предельно допустимое количество баллов. Для измерения результатов труда работников учреждения по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

Установление стимулирующих выплат работникам за результаты работы производится с учетом динамики достижений, в том числе образовательных.

Если на работника учреждения в течение периода, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера за этот период ему не устанавливаются.

Расчет размера стимулирующих выплат за месяц каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией учреждения, которая действует в соответствии с Положением о комиссии по рассмотрению установления стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ №2 г.Канска г.Канска.

Для определения размера выплат стимулирующего характера работники школы № 2 в срок до 10 числа каждого месяца представляют информацию, касающуюся результатов своей деятельности за предыдущий месяц руководителям ШМО, ответственному за определенное направление деятельности или заместителю директора, которые представляют интересы работников на комиссии.

Директор школы в отношении своих подчиненных может вносить предложения в комиссию по рассмотрению установления стимулирующих выплат, по изменению их размеров, установленных работникам, в течение учебного года в следующих случаях: при проведении педагогом, техническим работником срочных работ, которые направлены на повышение эффективности системы образования города.

Стимулирующие выплаты административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и прочему персоналу определяются на месяц.

Снятие стимулирующих выплат определяется следующими причинами: окончание срока их действия; работникам, имеющим дисциплинарные взыскания за нарушение трудовой дисциплины, невыполнение должностных обязанностей, приказов директора, а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагогов, обслуживающего персонала школы; выявление инспекционными органами существенных недостатков в деятельности педагога, обслуживающего персонала.

В случае несогласия работника школы с размером установленных ему стимулирующих выплат он имеет право подать соответствующее заявление в комиссию по трудовым спорам.

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, а в связи со смертью по каждому близкому родственнику, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения. Конкретный размер материальной помощи по каждому основанию устанавливается в локальных нормативных актах учреждения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения по письменному заявлению работника. В заявлении указывается основание для выплаты материальной помощи, к заявлению прикладываются документы, удостоверяющие фактические основания для предоставления материальной помощи.

VI. ОПЛАТА ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

6.1. Оплата труда заместителя руководителя учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждений. Размер должностного оклада заместителей руководителей увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории - на 20%;

при первой квалификационной категории - на 15%.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения как в

процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.4. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителей образовательного учреждения устанавливаются согласно *Приложению № 1 к настоящему Положению*.

6.5 Персональные выплаты заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

6.6. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя учреждения.

6.7. Заместителям руководителя в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи по основаниям и в размере, предусмотренным пунктом 5.2 и пунктом 5.3 раздела V настоящего Положения.

6.8. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения.

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 2 г.Канска

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ,
СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ,
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, ЗА КАЧЕСТВОВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ
РАБОТНИКАМ МБОУ СОШ № 2 г. Канска**

	Критерии оценки и результативности	Условия		Баллы	
		наименование	индикатор		
Педагогические работники: учитель	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	достижение образовательного результата, определенного основной образовательной программой по итогам оценочного периода			
		Результаты промежуточной аттестации и внутренней экспертизы	Достижение базового уровня 100% обучающихся	3	
		Результат внешней экспертизы	Достижение базового уровня 100% обучающихся	4	
		Результат прохождения учащимися итоговой аттестации в форме ГИА, ККР	Достижение базового уровня 100% обучающихся		5
			Достижение повышенного уровня (балл на уровне и выше средне-городского)		7
			Наличие уч-ся, получивших балл от 90-100 баллов		3
Индивидуальный прогресс обучающихся	Положительная динамика образовательных результатов (динамика в подготовке к ГИА, ККР, ВПР, обучающихся группы риска)		2		

		Качество сопровождения первоклассников в адаптационный период	обеспечение успешной адаптации первоклассников к условиям школьного обучения	3	
Эффективность коррекционной работы		Разработка и реализация индивидуальной программы детей, в т.ч. имеющих учебные и поведенческие проблемы	положительная динамика демонстрируемых сопровождаемыми детьми образовательных результатов (оценивается по итогам административных контрольных работ, промежуточной и итоговой аттестации учащихся)	1	
			сопровождение детей с ОВЗ (интеграция, индивидуальные учебные планы)	3	
			успешная социальная адаптация обучающегося (по результатам психолого-медико-педагогической комиссии (консилиума))	2	
			СОП- сопровождение	1	
Выплаты за качество выполняемых работ					
Развитие способностей обучающихся	Вовлечение обучающихся в деятельность, подготовку к олимпиадам, конкурсам, конференциям, фестивалям	обучающихся в обеспечивающую к олимпиадам, конференциям,	охват обучающихся в соотношении количества обучающихся на 1 педагога (80%)	1	
			всероссийская предметная олимпиада школьников (наличие победителей и призёров):	-школьный (за каждого) победитель	0,5
				призер	0,5
				-муниципальный (за каждого) победитель	10
				призер	6
-региональный (за каждого) победитель	40				
призер	25				
-всероссийский (за каждого) победитель	60				

		призер	40
		подготовка к конкурсам, конференциям, фестивалям и т.п	1
		Наличие призеров и победителей конкурсных процедур (очный этап) Муниципальный уровень: победитель призер 4,5 место Региональный уровень: победитель призер Федеральный уровень: победитель призер Наличие призеров и победителей конкурсных процедур. Мероприятия, значимые для образовательной деятельности (дистанционный этап) Муниципальный уровень: победитель призер Региональный уровень: победитель призер Федеральный уровень: победитель призер	3 2 1 5 4 6 5 1 0,5 2 1 3 2
	Руководство и организация проектной, исследовательской деятельности обучающихся, кружков, студий, объединений, секций и т.д.	охват обучающихся на уровне не менее установленного по учреждению на учебный год в соотношении количества учащихся на одного педагога	2
		реализация проектов: школьный уровень	3

			муниципальный общественная защита результатов проектной (исследовательской) деятельности наличие призеров и победителей конкурсных процедур: Школьный уровень: победитель призер Муниципальный уровень: победитель призер Региональный уровень: победитель призер Всероссийский уровень: победитель призер	5 3 2 1 4 3 5 4 6 5
			организация итоговых мероприятий с выпускниками 4, 9, 11 классов, их родителями	2
			руководство НОУ	4
			представление портфолио обучающегося и дальнейшей образовательной траектории ребенка	2
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Методическая активность	Результативное объединением работников объединениями, командами, творческими на уровне учреждения и на городском уровне)	руководство педагогических (методическими проектными группами)	Руководство ШМО Руководство ПМПК Руководство ГМО Руководство творческой группой на уровне учреждения Руководство творческой группой на уровне города Обеспечение результативности в соответствии с задачами объединения (презентация опыта, семинары, защита проектов и	4 2 4 1 2

		т.д.) школьный уровень муниципальный уровень	2 3
	Результативное наставничество молодых педагогов	Положительная динамика в освоении профессиональных навыков молодыми специалистами (по итогам ВШК)	1
	Вклад в развитие образовательного учреждения	Участие в создании проектов (программ) для участия учреждения в конкурсах и грантах	3
		Победа учреждения в конкурсных процедурах на выделение грантов	5
		Реализация проектов	3
	Распространение эффективного опыта работы	проведение открытого мероприятия для педагогов учреждения	2
		проведение открытого мероприятия для педагогов города	5
		проведение открытого мероприятия для педагогов края	7
		участие в конференциях, семинарах (обобщение опыта, проведение мастер-классов и др):	
		школа	1
		город	3
	край	4	
	федерация	6	
		Публикации в СМИ, проф. изданиях, сайтах эффективного опыта работы	2
	Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства	Участие (ОЧНОЕ):	
		муниципальный уровень	2
		краевой	3
		федеральный	4
		Результат:	
		Муниципальный уровень победитель	5
	призер	4	
		Краевой уровень	

			<p>победитель призер Федеральный уровень победитель призер Участие (дистанционное), значимое для образовательной деятельности : муниципальный, краевой, федеральный уровень Результат: Муниципальный, краевой, федеральный уровень победитель призер Ходатайства ГМО</p>	<p>10 9 15 10 0,5 2 1 1-2</p>
Обеспечение современной образовательной деятельности	Эффективное использование современного оборудования в образовательном процессе (интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования, электронного учебника, сайта, электронного дневника и т.д.)	Обеспечение положительной динамики освоения обучающимися навыков использования в образовательной деятельности современного оборудования (интерактивная доска, компьютерные программы, современное лабораторное и цифровое оборудование, электронный учебник)	3	
		Электронный дневник	3	
		Наличие разработанных материалов для использования в образовательной деятельности	2	
		Презентация и реализация проектов, в том числе по результатам курсовой подготовки, стажировки	6	
	Организация и проведение внешних независимых оценочных	Участие педагога в итоговой аттестации выпускников 4-х, 9-х и 11-х классов в качестве эксперта муниципальной или краевой	3	

	процедур		предметной комиссии заполнение материалов, обработка и анализ данных	2
			работа в составе конкурсного жюри (город)	1
	Выполнение поручений, связанных с производственной необходимостью	качественное выполнение дополнительных поручений (объём работы)	0,5-2	
	Организация работы согласно коллективному договору	профсоюзный комитет (15% от оклада в перерасчёте на стоимость балла)	-	
	Вовлечение родителей в реализацию образовательных программ	Инициация родителями и их участие в организации и проведении мероприятий, реализация совместных детско-родительских проектов	2	
	Дистанционное обучение обучающихся		Организация дистанционного обучения учащихся	1
			Сохранность контингента обучающихся дистанционно, освоивших в полном объеме образовательную программу	2
	Участие в формировании контингента обучающихся	Обследование микроучастка на предмет выявления детей, подлежащих обучению	Обеспечение учета детей, проживающих на территории образовательного учреждения, обеспечение достоверности прогноза наполняемости образовательного учреждения в предстоящем учебном году. Своевременное выявление детей, не охваченных образованием	2 1
			Сопровождение учащихся	Сохранность контингента обучающихся
	Педагогические работники: педагог-психолог,	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Эффективность коррекционной работы		Разработка и реализация индивидуальной программы сопровождения детей, в т.ч. имеющих учебные и поведенческие	положительная динамика коррекции нарушений в развитии учащегося, коррекции поведения (смена программы обучения, снятие с учета, положительная динамика в развитии речи, поведении и т.п.)	4

социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель-логопед		проблемы	обеспечение реализации индивидуальных программ сопровождения для 100% детей из семей, находящихся в социально опасном положении и 100% детей, стоящих на разных видах профилактического учета	2
			уменьшение пропусков занятий детьми группы риска по неуважительным причинам	1
Выплаты за качество выполняемых работ				
Развитие способностей обучающихся	Вовлечение обучающихся в деятельность, подготовку к олимпиадам, конкурсам, фестивалям	обучающихся в обеспечивающую к олимпиадам, конференциям,	охват обучающихся на уровне не менее установленного по учреждению на учебный год в соотношении количества учащихся на одного педагога	2
			подготовка к олимпиадам, конкурсам, конференциям, фестивалям	2
			Наличие призеров и победителей конкурсных процедур (очный этап) Муниципальный уровень: победитель призер 4,5 место Региональный уровень: победитель призер Федеральный уровень: победитель призер	3 2 1 5 4 6 5
			Наличие призеров и победителей конкурсных процедур. Мероприятия, значимые для образовательной деятельности (дистанционный этап) Муниципальный уровень: победитель призер Региональный уровень:	1 0,5 2

		победитель призер Федеральный уровень: победитель призер	1 3 2
	Руководство и организация проектной, исследовательской деятельности обучающихся, кружков, студий, объединений, секций и т.д.	охват обучающихся на уровне не менее установленного по учреждению на учебный год в соотношении количества учащихся на одного педагога	2
		реализация проектов: школьный уровень муниципальный общественная защита результатов проектной (исследовательской) деятельности наличие призеров и победителей конкурсных процедур: Школьный уровень: победитель призер Муниципальный уровень: победитель призер Региональный уровень: победитель призер Всероссийский уровень: победитель призер	3 5 3 2 1 4 3 5 4 6 5
		организация итоговых мероприятий с выпускниками 4, 9, 11 классов, их родителями	2
		представление портфолио обучающегося и дальнейшей образовательной траектории ребенка	2

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Методическая активность	Результативное руководство объединениями педагогических работников (методическими объединениями, проектными командами, творческими группами на уровне учреждения и на городском уровне)	Руководство ШМО	4	
		Руководство ПМПК	2	
		Руководство ГМО	4	
		Руководство творческой группой на уровне учреждения	1	
		Руководство творческой группой на уровне города	2	
		Обеспечение результативности в соответствии с задачами объединения (презентация опыта, семинары, защита проектов и т.д.)		
		школьный уровень	2	
		муниципальный уровень	3	
		Результативное наставничество молодых педагогов	Положительная динамика в освоении профессиональных навыков молодыми специалистами (по итогам ВШК)	1
		Вклад в развитие образовательного учреждения	Участие в создании проектов (программ) для участия учреждения в конкурсах и грантах	3
Победа учреждения в конкурсных процедурах на выделение грантов	5			
Распространение эффективного опыта работы	проведение открытого мероприятия для педагогов учреждения проведение открытого мероприятия для педагогов города проведение открытого мероприятия для педагогов края участие в конференциях, семинарах (обобщение опыта, проведение мастер-классов и др):	школа	1	
		город	3	
		край	4	
		федерация	6	
		Публикации в СМИ, проф. изданиях, сайтах эффективного опыта работы	2	

	Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства	Участие (ОЧНОЕ): муниципальный уровень краевой федеральный Результат: Муниципальный уровень победитель призер Краевой уровень победитель призер Федеральный уровень победитель призер Участие (дистанционное), значимое для образовательной деятельности: муниципальный, краевой, федеральный уровень Результат: Муниципальный, краевой, федеральный уровень победитель призер	2 3 4 5 4 10 9 15 10 0,5 2 1
Обеспечение современной образовательной деятельности	Разработка и реализация проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью, в том числе по результатам курсовой подготовки, стажировки	Наличие разработанных материалов для использования в образовательной деятельности	2
		Презентация и реализация проектов, в том числе по результатам курсовой подготовки, стажировки	4
	Организация и проведение внешних независимых оценочных процедур	заполнение материалов, обработка и анализ данных	2
		работа в составе конкурсного жюри (город)	1

		Вовлечение родителей в реализацию образовательных программ	инициация родителями и их участие в организации и проведении мероприятий, реализация совместных детско-родительских проектов	2
		Инициация и выстраивание сетевого взаимодействия с различными структурами	совместная реализация сетевых планов, участие в организации и проведении мероприятий	2
	Участие в формировании контингента учащихся	Обследование микрорайона на предмет выявления детей, подлежащих обучению	обеспечение учета детей, проживающих на территории образовательного учреждения, обеспечение достоверности прогноза наполняемости образовательного учреждения в предстоящем учебном году, своевременное выявление детей, не охваченных образованием	2
Преподаватель-организатор ОБЖ	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение безопасности образовательной деятельности	организация в ОУ работы по антитеррористической защищенности, противопожарной безопасности, охране труда, соблюдению внутреннего режима и поддержанию общественной дисциплины, обеспечение гражданской обороны	обеспечение безопасности, отсутствие нарушений: -антитеррористической защищенности - противопожарной безопасности - охране труда	2 2 2
			своевременность и четкость организации учений не реже 2 раз в год	2
			разработка документации по антитеррористической, противопожарной безопасности, охране труда, соблюдению внутреннего режима и поддержанию общественной дисциплины	наличие полного пакета документации (проекты приказов, распоряжений, инструкций, памяток и др.), полнота и соответствие нормам действующего законодательства: -антитеррористической защищенности - противопожарной безопасности - охране труда
	контроль и учет за состоянием хранения пневматического оружия,	отсутствие замечаний по контролю и учету за состоянием хранения, отсутствие несчастных случаев	2	

	средств индивидуальной защиты, медицинских препаратов, ядохимических жидкостей на предмет обеспечения надежной сохранности их и недопущения несанкционированного доступа к ним		
Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	достижение образовательного результата, определенного основной образовательной программой, по итогам оценочного периода:		
	Результаты промежуточной аттестации	Достижение базового уровня 100% обучающихся	3
	Результат внешней и внутренней экспертизы	Достижение базового уровня 100% обучающихся	4
		Достижение повышенного уровня обучающимися	7
	Индивидуальных прогресс обучающихся	Положительная динамика образовательных результатов по итогам не менее двух оценочных периодов	2
	Выплаты за качество выполняемых работ		
Развитие способностей обучающихся	вовлечение обучающихся в деятельность, обеспечивающую подготовку в олимпиадам, конкурсам, конференциям, фестивалям	охват обучающихся в соотношении количества обучающихся на 1 педагога (80%)	2
		всероссийская предметная олимпиада школьников (наличие победителей и призеров): -школьный (за каждого) победитель 0,5 призер 0,5 -муниципальный (за каждого) победитель 10 призер 6 -региональный (за каждого)	

		победитель призер -всероссийский (за каждого)	40 25
		победитель призер	60 40
		Наличие призеров и победителей конкурсных процедур (очный этап) Муниципальный уровень: победитель призер 4,5 место Региональный уровень: победитель призер Федеральный уровень: победитель призер Наличие призеров и победителей конкурсных процедур. Мероприятия, значимые для образовательной деятельности (дистанционный этап) Муниципальный уровень: победитель призер Региональный уровень: победитель призер Федеральный уровень: победитель призер	3 2 1 5 4 6 5 1 0,5 2 1 3 2
	Руководство и организация проектной, исследовательской деятельности	охват обучающихся на уровне не менее установленного по учреждению на учебный год в соотношении количества учащихся на одного педагога	2

	кружков, студий, объединений, секций и т.д.	реализация проектов: школьный уровень муниципальный общественная защита результатов проектной (исследовательской) деятельности наличие призеров и победителей конкурсных процедур: Школьный уровень: победитель призер Муниципальный уровень: победитель призер Региональный уровень: победитель призер Всероссийский уровень: победитель призер	3 5 3 2 1 4 3 5 4 6 5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Методическая активность	результативное руководство объединениями педагогических работников (методическими объединениями, проектными командами, творческими группами на уровне учреждения и на городском уровне)	Руководство ШМО	2
		Руководство ПМПК	2
	Руководство ГМО	3	
	результативное наставничество молодых педагогов	Руководство творческой группой на уровне учреждения	1
Руководство творческой группой на уровне города		2	
	результативное наставничество	Обеспечение результативности в соответствии с задачами объединения (презентация опыта, семинары, защита проектов и т.д.)	2
		положительная динамика в освоении профессиональных навыков молодыми специалистами (по итогам ВШК)	1
	результативное наставничество	участие в создании проектов (программ) для участия учреждения в	3

	молодых педагогов	конкурсах и грантах победа учреждения в конкурсных процедурах на выделение грантов	5
	Распространение эффективного опыта работы	проведение открытого мероприятия для педагогов учреждения проведение открытого мероприятия для педагогов города проведение открытого мероприятия для педагогов края участие в конференциях, семинарах (обобщение опыта, проведение мастер-классов и др): школа город край федерация	2 5 7 1 3 4 6
		Публикации в СМИ, проф. изданиях, сайтах эффективного опыта работы	2
	Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства	Участие (ОЧНОЕ): муниципальный уровень краевой федеральный Результат: Муниципальный уровень победитель призер Краевой уровень победитель призер Федеральный уровень победитель призер Участие (дистанционное), значимое для образовательной деятельности: муниципальный, краевой, федеральный уровень	2 3 4 5 4 10 9 15 10 0,5

		Результат: Муниципальный, краевой, федеральный уровень победитель призер	2 1
Использование современных образовательных технологий	Эффективное использование современного оборудования в образовательном процессе (интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования, электронного учебника, сайта, электронного дневника и т.д.)	Обеспечение положительной динамики освоения обучающимися навыков использования в образовательной деятельности современного оборудования (интерактивная доска, компьютерные программы, современное лабораторное и цифровое оборудование, электронный учебник)	3
		Электронный дневник	3
	Разработка и реализация проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью, в том числе по результатам курсовой подготовки, стажировки	Наличие разработанных материалов для использования в образовательной деятельности	2 6
		Презентация и реализация проектов, в том числе по результатам курсовой подготовки, стажировки; работа в составе конкурсного жюри (город)	4 2
	Дистанционное обучение обучающихся	Организация дистанционного обучения учащихся	1
		заполнение материалов, обработка и анализ данных	2
		Сохранность контингента обучающихся дистанционно, освоивших в полном объеме образовательную программу	1
Вовлечение родителей в реализацию образовательных программ	Инициация родителями и их участие в организации и проведении мероприятий, реализация совместных детско-родительских проектов	2	
Участие в обследовании микроучастка на	обеспечение учета детей, проживающих на территории	2	

	формировании контингента учащихся	предмет выявления детей, подлежащих обучению	образовательного учреждения, обеспечение достоверности прогноза наполняемости образовательного учреждения в предстоящем учебном году, своевременное выявление детей, не охваченных образованием		
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по физической культуре.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	достижение образовательного результата, основной образовательной программой по итогам оценочного периода	образовательного определенного образовательной	сохранность контингента обучающихся, дистанционно освоивших в полном объеме образовательную программу	2
				участие в конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях на уровне не ниже муниципального 80% обучающихся объединений.	2
				Наличие призеров и победителей конкурсных процедур (очный этап) Муниципальный уровень: победитель призер 4,5 место	3
					2
					1
				Региональный уровень: победитель призер	5
					4
					Федеральный уровень: победитель призер
				5	
Наличие призеров и победителей конкурсных процедур. Мероприятия, значимые для образовательной деятельности (дистанционный этап) Муниципальный уровень: победитель призер				1	
	0,5				
	Региональный уровень: победитель призер	2			
		1			
Федеральный уровень:	3				

		победитель призер	2
Эффективность коррекционной работы	разработка и реализация индивидуальной образовательной программы или программы сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья, детей из семей, находящихся в социально опасном положении, детей, стоящих на разных видах профилактического учета	сохранность контингента обучающихся освоение в полном объеме образовательной программы	3
Выплаты за качество выполняемых работ			
Развитие способностей обучающихся, расширение их образовательных возможностей	руководство и организация проектной, исследовательской деятельности обучающихся	охват не менее 80% обучающихся объединений	2
		реализация проектов:	
		школьный уровень	3
		муниципальный	5
		общественная защита результатов проектной (исследовательской) деятельности	3
		наличие призеров и победителей конкурсных процедур:	
		Школьный уровень:	
		победитель	2
		призер	1
		Муниципальный уровень:	
победитель	4		
призер	3		
Региональный уровень:			
победитель	5		
призер	4		
Всероссийский уровень:			
победитель	6		

		призер	5
		организация итоговых мероприятий с выпускниками 4, 9, 11 классов, их родителями	3
	инициация и выстраивание сетевого взаимодействия с образовательными учреждениями, различными структурами и ведомствами	совместная реализация межведомственных планов, участие в организации и проведении межведомственных мероприятий	8
		реализация программ дополнительного образования, интегрированных в основную образовательную программу общеобразовательных учреждений при достижении запланированного образовательного результата	2
		обеспечение качественной подготовки и проведения массовых событийных мероприятий: городской уровень краевой уровень федеральный уровень	4 6 8
	организация дистанционного обучения учащихся	организация дистанционного обучения учащихся	1
		сохранность контингента обучающихся, дистанционно освоивших в полном объеме образовательную программу	2
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Методическая активность	Результативное руководство объединениями педагогических работников (методическими объединениями, проектными командами, творческими группами на уровне учреждения и на городском уровне)	Руководство ШМО	4
		Руководство ПМПК	2
		Руководство ГМО	4
		Руководство творческой группой на уровне учреждения	1
		Руководство творческой группой на уровне города	2
		Обеспечение результативности в соответствии с задачами объединения (презентация опыта, семинары, защита проектов и т.д.)	

		школьный уровень	2
		муниципальный уровень	3
Результативное наставничество молодых педагогов		Положительная динамика в освоении профессиональных навыков молодыми специалистами (по итогам ВШК)	1
Вклад в развитие образовательного учреждения		Участие в создании проектов (программ) для участия учреждения в конкурсах и грантах	3
		Победа учреждения в конкурсных процедурах на выделение грантов	5
Распространение эффективного опыта работы		проведение открытого мероприятия для педагогов учреждения	2
		проведение открытого мероприятия для педагогов города	5
		проведение открытого мероприятия для педагогов края	7
		участие в конференциях, семинарах (обобщение опыта, проведение мастер-классов и др):	
		школа	1
		город	3
	край	4	
	федерация	6	
		Публикации в СМИ, проф. изданиях, сайтах эффективного опыта работы	2
Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства		Участие (ОЧНОЕ):	
		муниципальный уровень	2
		краевой	3
		федеральный	4
		Результат:	
		Муниципальный уровень победитель	5
	призер	4	
	Краевой уровень победитель	10	
	призер	9	

		Федеральный уровень победитель	15	
		призер	10	
		Участие (дистанционное): муниципальный, краевой, федеральный уровень	0,5	
		Результат: Муниципальный, краевой, федеральный уровень победитель	2	
		призер	1	
Использование современных образовательных технологий	Эффективное использование современного оборудования в образовательном процессе (интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования, электронного учебника, сайта, электронного дневника и т.д.)	Обеспечение положительной динамики освоения обучающимися навыков использования в образовательной деятельности современного оборудования (интерактивная доска, компьютерные программы, современное лабораторное и цифровое оборудование, электронный учебник)	3	
		Электронный дневник	3	
	Разработка и реализация проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью, в том числе по результатам курсовой подготовки, стажировки	Наличие разработанных материалов для использования в образовательной деятельности	2	
		презентация и реализация проектов, в том числе по результатам курсовой подготовки, стажировки	4	
Педагог-библиотекарь.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Создание системы работы по повышению	высокая читательская активность	не менее 80% от общей численности обучающихся	2
		систематическая профилактическая и профориентационная работа с обучающимися	охват обучающихся в соответствии с планом, наличие базы данных	2

мотивации обучающихся к чтению	создание условий для поддержки развития направления работы с одаренными детьми и детьми с ОВЗ	охват обучающихся в соответствии с планом, наличие базы данных	2
	межведомственное взаимодействие	реализация в полном объеме плана работы, наличие документов учета и отчетности	3
	реализация программы библиотечно-информационной грамотности в соответствии с требованиями ФГОС, организация деятельности клуба, кружка и др. объединения по интересам обучающихся	отсутствие отсева, освоение образовательной программы всеми обучающимися, проведение итоговых, в т.ч. конкурсных, мероприятий с 100% охвата обучающихся, посещающих объединение	3
Выплаты за качество выполняемых работ			
Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	создание и реализация программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	наличие и результативность внедрения программы развития	3
	организация деятельности библиотеки в качестве информационно-ресурсного центра	оборудованные места, наличие и реализация плана дооснащения, наличие информационных ресурсов, высокая посещаемость обучающимися и учителями в течение дня	2
	актуализация web-страницы библиотеки на сайте школы или сайта библиотеки, популяризация библиотечной деятельности через СМИ	своевременное обновление, оперативное предоставление информации	2
Развитие способностей	вовлечение обучающихся в деятельность, обеспечивающую	охват обучающихся в соотношении количества обучающихся на 1 педагога (80%)	2

	обучающихся	подготовку конкурсам, фестивалям	в олимпиадам, конференциям,	<p>всероссийская предметная олимпиада школьников (наличие победителей и призёров):</p> <p>-школьный (за каждого) победитель 1 призер 0,5</p> <p>-муниципальный (за каждого) победитель 10 призер 6</p> <p>-региональный (за каждого) победитель 40 призер 25</p> <p>-всероссийский (за каждого) победитель 60 призер 40</p>	
				<p>Наличие призеров и победителей конкурсных процедур (очный этап)</p> <p>Муниципальный уровень:</p> <p>победитель 3 призер 2 4,5 место 1</p> <p>Региональный уровень:</p> <p>победитель 5 призер 4</p> <p>Федеральный уровень:</p> <p>победитель 6 призер 5</p> <p>Наличие призеров и победителей конкурсных процедур. Мероприятия, значимые для образовательной деятельности (дистанционный этап)</p> <p>Муниципальный уровень:</p> <p>победитель 1 призер 0,5</p> <p>Региональный уровень: 2</p>	

		победитель призер Федеральный уровень: победитель призер	1 3 2
	Руководство и организация проектной, исследовательской деятельности обучающихся, кружков, студий, объединений, секций и т.д.	охват обучающихся на уровне не менее установленного по учреждению на учебный год в соотношении количества учащихся на одного педагога	2
		реализация проектов: школьный уровень муниципальный общественная защита результатов проектной (исследовательской) деятельности наличие призеров и победителей конкурсных процедур: Школьный уровень: победитель призер Муниципальный уровень: победитель призер Региональный уровень: победитель призер Всероссийский уровень: победитель призер	3 5 3 2 1 4 3 5 4 6 5
Сохранность библиотечного фонда учреждения	создание качественного библиотечного фонда	количество поступлений ресурса в фонд библиотеки, своевременное списание устаревших изданий, полнота и достоверность документального учета движения фонда	1
	работа с учебниками	100% книгообеспечение участников образовательного процесса	2

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Методическая активность	Результативное руководство объединениями педагогических работников (методическими объединениями, проектными командами, творческими группами на уровне учреждения и на городском уровне)	Руководство ШМО	4	
		Руководство ПМПК	2	
		Руководство ГМО	4	
		Руководство творческой группой на уровне учреждения	1	
		Руководство творческой группой на уровне города	2	
		Обеспечение результативности в соответствии с задачами объединения (презентация опыта, семинары, защита проектов и т.д.)		
		школьный уровень	2	
		муниципальный уровень	3	
		Результативное наставничество молодых педагогов	Положительная динамика в освоении профессиональных навыков молодыми специалистами (по итогам ВШК)	1
		Вклад в развитие образовательного учреждения	Участие в создании проектов (программ) для участия учреждения в конкурсах и грантах	3
Победа учреждения в конкурсных процедурах на выделение грантов	5			
Распространение эффективного опыта работы	проведение открытого мероприятия для педагогов учреждения	2		
	проведение открытого мероприятия для педагогов города	5		
	проведение открытого мероприятия для педагогов края	7		
	участие в конференциях, семинарах (обобщение опыта, проведение мастер-классов и др):			
	школа	1		
	город	3		
	край	4		
федерация	6			
	Публикации в СМИ, проф. изданиях, сайтах эффективного опыта работы	2		

	Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства	Участие (ОЧНОЕ): муниципальный уровень краевой федеральный Результат: Муниципальный уровень победитель призер Краевой уровень победитель призер Федеральный уровень победитель призер Участие (дистанционное), значимое для образовательной деятельности : муниципальный, краевой, федеральный уровень Результат: Муниципальный, краевой, федеральный уровень победитель призер	2 3 4 5 4 10 9 15 10 0,5 2 1	
Заместитель директора по УВР и ВР	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Инициативность, ответственность и самостоятельность в решении задач управления	участие заместителя руководителя в деятельности органов управления, обобщение и представление опыта работы	представление эффективного опыта ОУ на управленческих форумах, семинарах муниципального уровня	5
			регионального уровня	8
			федерального уровня	10
		интенсивность работ, обеспечивающих качество исполнения государственной статистической отчетности	4	
		качественное обеспечение организации проведения		

			государственной итоговой аттестации обучающихся на муниципальном уровне	5
			региональном уровне	7
			федеральном уровне	9
			обеспечение качественной подготовки и проведения массовых событийных мероприятий	5
			активное участие в деятельности органов управления: участие в создании, изучении и рассмотрении документов, решении вопросов муниципального уровня, деятельности в составе проблемных и творческих групп на уровне не ниже городского, работа в качестве эксперта мероприятий муниципального, регионального, федерального уровней	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение качества образования в учреждении	качества в	обеспечение качества образовательных результатов	итоги прохождения процедур промежуточной аттестации учащихся 4 классов (по результатам итоговых контрольных работ):	
			- результаты на уровне или выше результатов в среднем по Красноярскому краю;	5
			- 1 - 5 рейтинг учреждения по результатам	5
			итоги прохождения процедур государственной итоговой аттестации учащихся 9 классов:	
- исполнение соответствующих показателей муниципального задания;	3			
- 1 - 5 рейтинг учреждения по результатам ГИА при условии исполнения соответствующих показателей муниципального задания	6			
			итоги прохождения процедур государственной итоговой	

	<p>аттестации учащихся 11 классов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - исполнение соответствующих показателей муниципального задания; 	3
	<ul style="list-style-type: none"> - 1 - 5 рейтинг учреждения по результатам ГИА при условии исполнения соответствующих показателей муниципального задания <p>итоги Всероссийской олимпиады школьников (муниципальный, региональный, федеральный этапы):</p> <ul style="list-style-type: none"> - исполнение соответствующих показателей муниципального задания (план); 	6
	<ul style="list-style-type: none"> - 1 - 5 рейтинг учреждения по результатам муниципального, краевого и федерального этапа при условии исполнения соответствующих показателей муниципального задания 	3
	<ul style="list-style-type: none"> - охват обучающихся занятиями в объединениях физкультурной направленности; 	6
	<ul style="list-style-type: none"> - 1 - 5 рейтинг учреждения по итогам спортивных соревнований (спортивная школьная лига - муниципальный, региональный, федеральный этапы): при условии исполнения соответствующих показателей муниципального задания 	3
	<p>организация итоговых мероприятий с выпускниками 4, 9, 11 классов, выпускниками объединений дополнительного образования, их родителями и представителями последующего для ребенка уровня образования для обсуждения образовательных результатов (в т.ч. представление портфолио выпускника) и дальнейшей образовательной траектории ребенка</p>	3
расширение образовательных	<p>обеспечение реализации программ углубленного изучения отдельных предметов, программ профильного обучения</p>	3

	возможностей обучающихся	сопровождение педагогов в процессе создания образовательных программ и организации дополнительных в т.ч. платных образовательных услуг; обеспечение реализации договорных обязательств и совместных планов в рамках сетевого взаимодействия с общеобразовательными учреждениями, учреждениями дополнительного образования, центрами психолого-педагогической и медико-социальной помощи, иными учреждениями	2
		обеспечение охвата детей в возрасте от 5 - 18 лет дополнительным образованием: - охват учащихся дополнительным образованием в соответствии с муниципальным заданием (планом)	2
		организация индивидуального сопровождения отдельных категорий детей: - обеспечение реализации индивидуальных программ сопровождения для 100% детей из семей, находящихся в социально опасном положении и 100% детей, стоящих на разных видах профилактического учета организация проведения мероприятий - городского и краевого уровней для детей, инициированных и организованных ОУ	3 8
Сохранность контингента обучающихся	наполняемость классов (групп).	качество работы с педагогами и родителями обучающихся, обеспечивающей наполняемость групп (классов) в соответствии со значениями, установленными муниципальным заданием, планом комплектования учреждения при условии отсутствие отсева, фактов необоснованного отказа от предоставления образовательной услуги	3
Сохранение здоровья обучающихся	сохранение и поддержание здоровья воспитанников	качество работы с педагогами и родителями обучающихся, обеспечивающей соответствие числа дней непосещения образовательного учреждения обучающимися по болезни	3

		показателю, установленному муниципальным заданием (планом) при отсутствии нарушений санитарного законодательства, выявленных контролирующими органами	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управленческой деятельности	качество условий организации образовательной деятельности	сложность и напряженность работ, обеспечивающих успешное прохождение процедур лицензирования, аккредитации, проверок контролирующих органов с получением положительного заключения	10
		сопровождение профессиональных сообществ и личное участие в создании проектов (программ), обеспечивших победу учреждения в конкурсных процедурах на выделение грантов	5
		организация деятельности педагогов по паспортизации кабинетов, своевременная и в полном объеме реализация планов дооснащения кабинетов учебным оборудованием; организация деятельности коллектива по реализации перспективных планов приведения в соответствие с нормативными требованиями условий в образовательном учреждении	3
	развитие кадрового потенциала образовательного учреждения	качество сопровождения педагогов, обеспечившего положительную динамику аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию, превышение среднегогородского значения показателя по аттестации на квалификационную категорию	3
		качество сопровождения педагогов, обеспечившего результативное участие в профессиональных конкурсах, организованных при поддержке органов управления образованием: - доля участников, победителей и призеров на уровне не ниже муниципального;	5

			- 1 - 5 рейтинг учреждения по доле победителей и призеров обеспечение методического сопровождения образовательного учреждения:	7
			- по организации и проведению образовательным учреждением мероприятий характера муниципального, регионального, федерального уровней;	8
			- деятельность образовательного учреждения в качестве опорной площадки органов управления образованием, учреждений профессионального образования педагогов (обучение педагогов, проведение семинаров, открытых дней и т.д.)	5
		обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	деятельность по организации проведения процедур независимой оценки качества образования с привлечением внешних экспертов	3
Заместитель директора по АХЧ	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение содержания зданий	своевременное выполнение плановых мероприятий по содержанию здания и кабинетов	качественное исполнение, отсутствие замечаний	3
		интенсивный труд и высокие результаты работы при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	большой объем и интенсивность работ, своевременное представление информации, качественное оформление отчетных и других документов, отсутствие обоснованных претензий к выполненной работе	3
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Обеспечение санитарного и	самостоятельность при реализации мероприятий	качественное исполнение, отсутствие замечаний	5	

	технического состояния закрепленных помещений	по обеспечению санитарного и технического состояния закрепленных помещений			
	Организация контроля	контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	качественное исполнение, отсутствие замечаний	5	
	Важность выполненной работы	интенсивный труд и высокие результаты работы при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	большой объем и интенсивность работ. Своевременное представление информации, качественное оформление отчетных и других документов. Отсутствие обоснованных претензий к выполненной работе	3	
Выплаты за качество выполняемых работ					
		качество владения организационными функциями, коммуникативные качества	выстраивание эффективного взаимодействия с сотрудниками и посетителями, отсутствие обоснованных нареканий и жалоб	2	
		полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	качественное исполнение, отсутствие замечаний	3	
		обеспечение сохранности имущества и его учета	качественное исполнение, отсутствие замечаний	3	
	Создание условий для осуществления образовательной деятельности	эффективность финансово-хозяйственной деятельности	экономия энергоресурсов не менее 3%	5	
Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников	наименование	индикатор	Предельное число баллов	Период, на

					которы й устана вливае тся выплат а
Учебно-вспомогательный персонал : программист, делопроизводитель специалист по кадрам, лаборант, специалист по ТБ, заведующий хозяйством и др.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий КИАСУО, одаренные дети, электронный дневник, КПМО	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	10	на месяц
	За подготовку финансово-экономических документов	Своевременное исполнение календарно-финансового плана	отсутствие замечаний администрации учреждения. Полное выполнение сметы ОУ	10	на месяц
	Заключение государственных контрактов с поставщиками, мониторинг потребности образовательного процесса оборудованием, инвентарем, литературой	Государственные контракты заключены действующему законодательству,	выполнены в срок	10	на месяц
Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов.	10	на месяц	
	Взаимодействие с органами государственной власти и внебюджетными фондами: социального страхования, пенсионного страхования, обязательного	Оперативное реагирование на запросы органов государственной власти и внебюджетных фондов			

	медицинского страхования, военкоматам			
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	10	на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	10	на месяц
Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	10	на месяц
	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружений, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	5	на месяц
Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ. Работа не связанная с должностными обязанностями	Своевременно, качественно	10	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	10	на месяц

	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	20	на месяц
		Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	20	на месяц
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10	на месяц
Младший обслуживающий персонал : водитель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений и др.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов,	0	10	на месяц
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	5	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ. Работа не связанная с должностными обязанностями Участие в проведении ремонтных работ в учреждении Погрузочно-разгрузочные работы и т.д.	постоянно	20	на месяц
	Участие в мероприятиях учреждения	Участие в подготовке мероприятий	постоянно	20	на месяц
	Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений администрации заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	20	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				

Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	5	на месяц
	Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	5	на месяц
Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	наличие замечаний со стороны комиссии по приемке		20	на месяц
Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	10	на месяц
Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Своевременно, качественно	10	на месяц
Качественное выполнение должностных обязанностей по охране материальных ценностей	Отсутствие замечаний	Изучение журналов	5	на месяц
			1	На месяц
Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, учащихся и родителей				

Приложение № 10

К коллективному договору

Утверждаю:

Директор МБОУ СОШ № 2

Согласовано:

Председатель ПК

г.Канска

_____ Е.В.Масанская

_____ И.Е.Злобина

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № _____

г. Канск

_____ 20 ____ г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 2 г.Канска (МБОУ СОШ №2 г.Канска) «Учреждение», в лице директора Злобиной Ирины Евгеньевны, именуемая в дальнейшем "Работодатель" и действующая на основании Устава, с одной стороны, и гражданин Российской Федерации _____ именуемый(ая) в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

1. Предмет договора

1.1. Работник _____ принят на работу в МБОУ СОШ № 2 г.Канска (г.Канск, ул.Крестьянская, 27) на должность _____

1.2. Настоящий трудовой договор вступает в силу _____ 20 ____ г.

1.3. Настоящий договор заключается на _____

1.4. Работа по настоящему договору является: _____

1.5. Дата начала работы _____ 20 ____ г.

1.6. В целях проверки соответствия поручаемой работе Работнику назначается испытательный срок в течение _____ месяцев со дня заключения настоящего договора, не считая времени болезни и периодов фактического отсутствия на работе. Критериями успешного прохождения испытания является полное, качественное и своевременное выполнение Работником трудовой функции, предусмотренной настоящим трудовым договором и должностной инструкцией, приказов (распоряжений) Работодателя, распоряжений непосредственного руководителя, действующих в организации локальных нормативных актов и требований к работе, трудовой дисциплины, положений охраны труда и техники безопасности.

2. Оплата труда

2.1. Работнику устанавливается оклад (тарифная ставка) _____ руб.

2.2. Заработная плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца (25-го числа текущего месяца — за первую половину месяца и 10-го числа месяца, следующего за отработанным, — окончательный расчет за отработанный месяц) на основании табеля рабочего времени и регулируется ст. 129-188 ТК РФ.

2.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме (в Российской валюте - в рублях), через кредитные организации путем перечисления заработной платы на лицевой счет работника

2.4. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, и в целях стимулирования трудовой деятельности Работнику выплачиваются:

- ежемесячный должностной оклад, устанавливаемый в соответствии с применяемой в Учреждении системой оплаты труда;
- доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- районный коэффициент;
- ежемесячная надбавка за работу, не связанную с должностными обязанностями;
- стимулирующие доплаты и надбавки, которые предоставляется в случаях, указанных в Коллективном договоре и Положении о стимулирующих выплатах;
- за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается доплата, соответствующая нагрузке по замещению

2.5. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

3. Права и обязанности работника

3.1. Права и обязанности Работника регламентированы действующим законодательством, Уставом и локальными актами Учреждения, должностной инструкцией

3.2. Работник имеет право:

3.2.1. на предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

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

3.2.3. пользоваться оборудованием, лабораториями, учебно-методической литературой, иными источниками информации в порядке, установленном в школе;

3.2.4. проходить добровольную аттестацию на квалификационную категорию, разряд;

3.2.5. имеет право совмещать работу с обучением (заочное образование)

3.2.6. участвовать в работе органов самоуправления школы в порядке, предусмотренном Уставом;

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

3.2.8. на обязательное государственное социальное страхование в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством РФ, на период действия настоящего трудового договора.

3.2.9. иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

3.3. Работник обязуется:

3.3.1. обеспечивать выполнение обязанностей по занимаемой должности с соблюдением требований законодательства об образовании, Устава Учреждения;

3.3.2. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

- 3.3.3. соблюдать трудовую дисциплину, выполнять устные и письменные приказы и распоряжения Работодателя;
- 3.3.4. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда и организации образовательного процесса;
- 3.3.5. своевременно оповещать администрацию Учреждения о невозможности по уважительным причинам выполнить обусловленную настоящим договором и расписанием занятий работу;
- 3.3.6. незамедлительно сообщать администрации о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью работников, обучающихся, воспитанников, а также сохранности имущества Учреждения
- 3.3.7. в случае причинения Учреждению материального ущерба в результате виновных действий (бездействия) несет материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба в порядке, установленном законодательством
- 3.3.8. несет административную ответственность за нарушение требований противопожарной безопасности, санитарных правил и гигиенических норм на территории и в помещениях Школы
- 3.3.9. несет ответственность за жизнь и здоровье обучающихся и работников во время образовательного процесса, соблюдение прав и свобод, обучающихся в соответствии с действующим законодательством
- 3.3.10. согласно п. 3.2.5. данного трудового договора, после получения дополнительного образования (заочного обучения) (согласно коллективного договора) отработать в Учреждении не менее 3 лет
- 3.3.11. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей

4. Права и обязанности Учреждения

4.1. Учреждение в лице директора и уполномоченных им лиц имеет право:

- 4.1.1. осуществлять контроль за соблюдением Работником требований законодательства, Устава Учреждения, выполнением обязанностей, вытекающих из настоящего договора;
- 4.1.2. поощрять Работника за успешное и эффективное выполнение им обязанностей по настоящему договору;
- 4.1.3. привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности за нарушение трудовых обязанностей и/или за материальный ущерб, причиненный его действиями Учреждению;
- 4.1.4. осуществлять иные права, предоставленные работодателю законодательством Российской Федерации и Уставом Учреждения и настоящим трудовым договором

4.2. Учреждение в лице директора и администрации обязана:

- 4.2.1. ознакомить Работника с требованиями охраны труда, Правилами внутреннего распорядка, Уставом и другими локальными актами Учреждения;
- 4.2.2. предоставить Работнику работу, соответствующую условиям настоящего договора;
- 4.2.3. обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда;

- 4.2.4. выплачивать Работнику причитающуюся заработную плату в установленные сроки;
- 4.2.5. осуществлять обязательное социальное страхование Работника, в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 4.2.6. возмещать ущерб, причиненный Работнику, в связи с исполнением им обязанностей по настоящему договору;
- 4.2.7. осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст. 85-90 ТК РФ);
- 4.2.8. обеспечить Работника документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- 4.2.9. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

5. Режим труда и отдыха

- 5.1. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с гибким графиком работы, регулируемым расписанием занятий и планами внеурочной и внеклассной работы
- 5.2. Учебная нагрузка пересматривается и утверждается ежегодно
- 5.3. В дополнение к установленной при распределении на учебный год учебной нагрузки Работник может осуществлять замещение временно отсутствующих учителей по распоряжению (приказу) директора с последующей компенсацией в виде дополнительной оплаты.
- 5.4. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем Работника. В эти периоды Работник привлекается к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки Работника. График работы Работника в каникулы утверждается приказом Работодателя.
- 5.5. По окончании учебного года в каникулярное время Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 64 календарных дней. Отпуск может быть разделен с согласия Работника на части. При этом ни одна из частей не может составлять менее 28 календарных дней. Отпуск может быть предоставлен по согласованию с администрацией Учреждения и в другие сроки.
- 5.6. В случае увольнения Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 ТК РФ)
- 5.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику, по его письменному заявлению, может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы (статья 128 ТК РФ)
- 5.8. После 10 лет педагогической деятельности по заявлению работника может предоставляться творческий отпуск.

6. Изменение и прекращение трудового договора

- 6.1. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в

части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.2. При изменении Работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статья 74 ТК РФ).

6.3. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 ТК РФ).

6.4. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

7. Особые условия

7.1. Условия настоящего Трудового договора имеют юридическую силу для сторон. Все изменения и дополнения к настоящему Трудовому договору оформляются двусторонним письменным соглашением.

7.2. Споры между сторонами, возникающие при исполнении Трудового договора, рассматриваются конфликтной комиссией с участием председателя профсоюзной организации школы в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

7.3. Во всём остальном, что не предусмотрено настоящим Трудовым договором, стороны руководствуются законодательством РФ, регулирующим трудовые отношения.

7.4. Настоящий Трудовой договор вступает в силу с момента подписания его обеими сторонами (ст. 61 ТК РФ) и изданием приказа Работодателя о приёме на работу (ст. 19, 68 ТК РФ)

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

8. Адреса и реквизиты сторон:

РАБОДАТЕЛЬ

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа
№ 2 г.Канска

663600 Красноярский край
г. Канск ул.Крестьянская, 27
ИНН 2450005193
КПП 245001001

Телефоны:

Директор школы - 3-55-93,
Специалист по кадрам - 3-53-10

РАБОТНИК:

Ф.И.О. _____

Паспорт _____

Адрес _____

Подпись _____

Директор школы _____ И.Е.Злобина

(Подпись)

Приложение № 11

Согласовано:
Председатель ПК
г.Канска

_____ Е.В.Масанская

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 2

_____ И.Е.Злобина

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ,
ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ
ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК
ЗА НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ**

№п/п	Наименование должности	Кол-во раб. мест	Кол-во календарных дней	Используемые нормативные и правовые акты
1	Директор	1	3	Постановление Правительства РФ от 11.12.2002 №884 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета»
2	Заместитель директора	5	3	

Согласовано:
Председатель ПК
г.Канска

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 2

_____ Е.В.Масанская

_____ И.Е.Злобина

Перечень должностей, по которым производится оплата труда в течение срока действия установленной квалификационной категории при выполнении педагогической работы в другой должности

Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда устанавливать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (группы продленного дня); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из жизнедеятельности» (ОБЖ) Учитель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физической культуре
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки
Учитель технологии	Преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам); тьютор
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	музыкальный руководитель; концертмейстер
Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель