

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
«Центр образования №4»
(МКОУ ЦО №4)
г. Узловая

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

НА 2023-2026 ГОДЫ

Принят на общем
Собрании работников протокол № _____
От _____ 2023 г.

Представитель работников
Председатель первичной профсоюзной
организации
МКОУ ЦО № 4

_____ Е.Ю. Старцева
_____ 2023 г.

Представитель работодателя
Директор МКОУ ЦО №4

_____ Е.А. Богачева
_____ 2023 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казённом общеобразовательном учреждении «Центр образования № 4» (далее – МКОУ ЦО № 4),

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»;

Закон Тульской области от 2 ноября 2007г. №889-ЗТО «О социальном партнерстве в сфере труда»;

Закон Тульской области от 30 сентября 2013г. №1989-ЗТО «Об образовании»;

Распоряжение правительства Тульской области от 04.04.2017 г. № 142-р «О взаимодействии органов исполнительной власти Тульской области и работодателей Тульской области и работодателей Тульской области с профессиональными союзами по реализации на территории Тульской области Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10 «О профессиональных союзах, правах и гарантиях деятельности»;

Областное отраслевое соглашение между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза;

Отраслевое трехстороннее соглашение между администрацией муниципального образования Узловский район, комитетом образования администрации муниципального образования Узловский район и Узловской районной Тульской области организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МКОУ ЦО № 4 и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

✓ работодатель в лице его представителя - директора МКОУ ЦО № 4 Е. А. Богачевой (далее - работодатель);

✓ работники МКОУ ЦО № 4 в лице их представителя - в лице председателя первичной профсоюзной организации Е.Ю. Старцевой (далее - выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МКОУ ЦО № 4, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников МКОУ ЦО № 4 в течение 3 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МКОУ ЦО № 4, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МКОУ ЦО № 4.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МКОУ ЦО № 4 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности МКОУ ЦО № 4 коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх 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 МКОУ ЦО № 4 коллективный договор сохраняет своё 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 над 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 МКОУ ЦО № 4, содержащие нормы трудового права, не являющиеся приложением к коллективному договору, 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 коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет до заключения нового.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. 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 обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом МКОУ ЦО № 4, Правилами внутреннего трудового распорядка, 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.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать

ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

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

Высвобождающуюся 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.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

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

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

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй статьи 72 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.2.7. В соответствии с отраслевым трехсторонним соглашением между администрацией муниципального образования Узловский район, комитетом образования администрации муниципального образования Узловский район и Узловской районной Тульской области организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации массовыми критериями высвобождения работников являются:

а) ликвидация организации (учреждения) образования при любой численности работающих;

б) сокращение численности или штата работников в размере 10% в течение 30 календарных дней в организации (учреждении) с численностью до 50 человек;

в) при сокращении численности или штата работников в количестве:

- от 5% до 10% и более человек в течение 30 календарных дней;

- от 10% до 15% и более человек в течение 60 календарных дней;

- от 15% и более человек в течение 90 календарных дней.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации МКОУ ЦО № 4, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель своевременно не менее чем за 3 месяца и в полном объеме предоставляет

органам службы занятости, соответствующему выборному органу профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников, сроков, в течение которых намечено их осуществить, о предложениях работникам другой работы.

2.2.8. При сокращении численности и (или) штата работников, кроме перечисленных в статьях 179, 261 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 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
- председатель первичной профсоюзной организации.
- При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией МКОУ ЦО № 4, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. 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 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа 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.

2.2.12. 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).

2.2.13. 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.

2.2.14. Предоставлять работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направляемым работодателем для получения образования, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка путем заключения в письменной форме дополнительного соглашения к трудовому договору

2.2.15. Предоставлять работнику, направляемому работодателем или поступившему самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалиста или программам магистратуры дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со ст. 173 ТК

РФ

2.2.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры МКОУ ЦО № 4, её реорганизацией с участием выборного органа профсоюзной организации.

2.2.18. 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).

2.2.19. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Уведомление выборный орган первичной профсоюзной организации в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

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

При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работающих в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности штата работников.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, и настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников МКОУ ЦО №4 определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МКОУ ЦО № 4 устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. 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.

Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

3.4. В МКОУ ЦО № 4 учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Директор должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителю МКОУ ЦО № 4, его заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее, чем на ставку заработной платы.

3.6. Изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки учителей при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к приказу № 1601.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601, в том числе:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

— 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.

3.7. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-

комплектов), когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

3.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпусках в связи с рождением ребенка, по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.9. Воспитателям дошкольных групп в случаях переработки педагогических часов (свыше 36 часов в неделю) предоставляются дополнительные выходные дни, которые отражаются в ежемесячном таблице работы дошкольных групп. Оплата переработки педагогических часов воспитателям производится в соответствии со Ст. 152 Трудового кодекса РФ.

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

3.11. Для всех работников, кроме сторожей, продолжительность рабочей недели - 5 дней, непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Для сторожей устанавливается рабочая неделя в режиме гибкого рабочего времени с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Для учета рабочего времени сторожей применяется суммированный учет. Учетный период - 1 год.

3.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

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

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал МКОУ ЦО № 4 может привлекаться к выполнению организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.15. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МКОУ ЦО № 4. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

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

3.17. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.18. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность определяются правилами внутреннего трудового распорядка учреждения. Воспитателю, сторожу перерыв для отдыха и питания включается в рабочее время.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися.

3.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, инвалидам предоставляется оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Работники библиотеки, имеющие продолжительный стаж библиотечной работы, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа работы продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа – 14 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в МКОУ ЦО № 4.

В МКОУ ЦО № 4 за второй и последующие годы работы – отпуск предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его

продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.20. В соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда» установить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда следующие компенсации:

	Класс 3.1	Класс 3.2	Класс 3.3	Класс 3.4
Сокращённая продолжительность рабочей недели	-	-	36 часов в неделю	36 часов в неделю
Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	-	7 календарных дней	7 календарных дней	7 календарных дней
Размер повышения оплаты труда	12 % тарифной ставки (оклада)	12 %тарифной ставки (оклада)	12% тарифной ставки (оклада)	12 % тарифной ставки (оклада)

3.21. Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлинённый ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней. Работникам данной категории по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью до 60 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

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

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

- Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.
- При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.
- При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

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

3.25. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска: - за работу с вредными условиями труда (с кл. вредности 3.2 и выше) -7 календарных дней;

- за ненормированный рабочий день 4 календарных дней;

-дополнительный по ЧАЭС: 7 (семь) календарных дней;

- Работники библиотеки, имеющие продолжительный стаж библиотечной работы, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа работы продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа – 14 календарных дней

- иные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.26. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.27. 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:

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

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.28. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы может быть предоставлен 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 (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.29. Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение

от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет и старше при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации.

3.30. В день вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19) и после него работник освобождается от работы с сохранением места работы и заработной платы на основании его письменного заявления, при этом дни освобождения согласовываются с руководителем. Работники обязаны предоставить справку медицинской организации, подтверждающую прохождение вакцинации.

3.31. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.31.2. Предоставлять работодателю согласование при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.31.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Заработная плата выплачивается работнику на его банковскую карту путем перевода денежных средств в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

Днями выплаты заработной платы являются: 5 и 20 числа текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

— составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

— размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

— размеров и оснований произведенных удержаний; — общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листа утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа профсоюзной организации (Приложение 1).

4.2. Система оплаты труда МКОУ ЦО № 4 устанавливается Положением об условиях оплаты труда работников МКОУ ЦО № 4 и является приложением к коллективному договору.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

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

4.5. Работодатель выплачивает работнику денежную компенсацию в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику – не ниже 1/150 действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.6. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

— при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

— при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

— при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

— при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

- других случаях, предусмотренных законодательством.

4.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В Приложении к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.8. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премиальные выплаты работникам.

4.9. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и

другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.10. Штат МКОУ ЦО № 4 формируется с учётом предельной наполняемости классов, дошкольных групп. За фактическое превышение количества обучающихся в классе, воспитанников в дошкольной группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличения объёма выполняемой работы (ст. 151 ТК РФ).

4.11. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда принимаются по согласованию с профсоюзной организацией.

4.12. Пересмотр норм труда производится только при совершенствовании или внедрении новой техники, технологии, проведения организационных мероприятий по согласованию с профсоюзной организацией.

4.13. Работники библиотеки, имеющие продолжительный стаж библиотечной работы, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа работы продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа — 14 календарных дней.

4.14. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

4.15. Установить должность уборщика служебных помещений из расчета 0,5 ед. на каждые 250 кв. м. убираемой площади, но не менее 0,25 должности на учреждение.

- Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда принимаются по согласованию с профкомом.

- Пересмотр норм труда производится только при совершенствовании или внедрении новой техники, технологии, проведения организационных мероприятий по согласованию с профкомом.

4.16 Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме:

- на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- на период вынужденного прогула по вине работодателя;
- на время приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника;
- в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

4.17. Заработная плата сохраняется в полном размере за работниками, участвующими в забастовках ввиду невыполнения соглашений и коллективных договоров, по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату) при условии выполнения в образовательной организации минимума необходимых работ (услуг).

4.18. Сохраняется на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек (истекает) срок действия квалификационной категории в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам;
- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;
- нахождения в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
- за год до ухода на пенсию по старости;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

4.19. Сохраняется уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, в образовательных организациях независимо от их типов;
- по должностям учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);
- по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория;
- при выполнении 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 оплата труда производится с учетом квалификационной категории, установленной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель, учитель, воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа), социальный педагог, педагог-организатор, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания), инструктор по физической культуре
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду

Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения), инструктор по труду, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам), воспитатель, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования, (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель, преподаватель, музыкальный руководитель, концертмейстер образовательных организаций (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре), инструктор по физической культуре
Преподаватель образовательной организации профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) в общеобразовательной организации
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре), инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель. тренер-преподаватель

В других случаях вопрос о возможности учитывать при оплате труда за работу на разных педагогических должностях имеющуюся квалификационную категорию, присвоенную по одной из них, может быть рассмотрен на основании письменного заявления работника Главной аттестационной комиссией по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

4.20. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ, нормативно-правовыми актами Тульской области и органов местного самоуправления Узловского района.

- Установить 15 % ежемесячную выплату стимулирующего характера к должностному окладу за высокое качество работы работникам, заместителям руководителей, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения РФ
- Установить единовременную стимулирующую выплату к должностному окладу за высокое качество работы работникам, заместителям руководителей, при награждении наградами Тульской области в размере до 20 000 рублей
- Установить 15% ежемесячную выплату стимулирующего характера к должностному окладу за высокое качество работы педагогическим работникам, заместителям руководителей, имеющим нагрудные знаки «Отличник народного просвещения Казахской ССР», «Отличник народного просвещения Киргизской ССР» и других союзных республик бывшего Союза ССР;
- Установить 15 % стимулирующую выплату молодым специалистам в первые 5 лет работы по критериям оценки результатов их работы, определенных Учреждением.

- Установить 20% стимулирующую выплату педагогическим работникам за интенсивность работы в условиях перевода педагогических работников на временный дистанционный режим работы.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

5.2.3. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.4. Педагогическим и иным работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителей, выплата пособия на санаторно-курортное лечение производится в размере оклада, должностного оклада, установленного Положением об оплате труда на день вступления в силу Постановления Правительства Тульской области от 3 марта 2016 года N 85 « Об утверждении размеров, порядка и условий осуществления выплаты пособия на санаторно-курортное лечение педагогическим и иным работникам муниципальных организаций». Работникам, должности которых не включены в профессиональные квалификационные группы (ПКГ) и введены в штатное расписание после 1 января 2018 года, пособие на санаторно-курортное лечение производится в размере, соответствующем размеру пособия на санаторно-курортное лечение по должностям (профессиям) работников с равными должностными окладами (окладами), установленными положением об оплате труда. Выплата пособия на санаторно-курортное лечение руководителю, заместителям руководителя, производится в размере должностного оклада, установленного в соответствии с положением об оплате труда.

5.2.5. В соответствии со Ст. 351.7 Трудового Кодекса РФ на период прохождения работником военной службы по мобилизации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на ВС РФ:

- трудовой договор приостанавливается;
- за работником сохраняется место работы (должность);
- период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника и в стаж работы по специальности.

- работник в течение шести месяцев после возобновления трудового договора имеет право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.
- мобилизованные и добровольцы, с которыми в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, имеют преимущественное право на трудоустройство на прежнее место работы на ранее занимаемую или на другую вакантную должность

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников МКОУ ЦО № 4 (далее – образовательной организации) в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1 Работодатель:

6.1.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12-1077.

6.1.2. Выделяет средства в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов организации на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений организации, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного процесса.

6.1.3. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ.

6.1.4. Обеспечивает проведение обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в установленном порядке.

6.1.5. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», иными законодательными и нормативными правовыми актами.

6.1.6. Обеспечивает организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.7. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.8. Проводит учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время осуществления учебного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.1.9. Проводит расследование несчастных случаев на производстве в установленном законодательством порядке.

6.1.10. Осуществляет обязательное страхование работников образовательной организации от несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами в сфере социального страхования.

6.1.11. Организует проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых.

6.1.12. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами.

6.1.13. Обеспечивают выделение не менее 2,0 процентов внебюджетных средств образовательной организации на оздоровление работников.

6.2. Выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации (профком):

6.2.1. Организует проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.2.2. Координирует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в помещениях.

6.2.3. Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета, членов комитета (комиссии) по охране труда .

6.2.4. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в комиссиях по:

- охране труда и здоровья;
- проведению специальной оценки условий труда;
- организации и проведению обязательных медицинских осмотров и диспансеризации;
- расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении учебного процесса;
- приемке помещений, спортивных залов, площадок и других объектов к началу учебного года.

6.2.5. Оказывает методическую и консультационную помощь представителям первичной организации в практической работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях организации.

6.2.6. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные условия труда, социальные гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда, представляет их интересы во всех органах управления образовательной организации, в суде.

Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором образовательной организации.

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

6.3. Стороны совместно:

6.3.1. Принимают участие в подготовке и заключении ежегодного Соглашения по охране труда предусматривающего организационные, технические, лечебно-профилактические мероприятия по улучшению условий, охраны труда и здоровья с указанием финансовых затрат, сроков выполнения, а также должностных лиц, ответственных за реализацию мероприятий по охране труда.

6.3.2. Организуют участие уполномоченных лиц по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

6.3.3. Организуют проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на

совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома).

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

VII. МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА

7.1. Стороны договорились, что приоритетными направлениями в МКОУ ЦО № 4 являются:

- закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы;
- привлечение молодёжи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;
- дальнейшее развитие действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;
- обеспечение организации мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышение статуса молодых педагогов.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться оборудованием, транспортными средствами, средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

8.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.6. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации по оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

8.7. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123-ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- принятие решений о временном режиме неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работниками, являющимся членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ГК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).

8.8. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава МКОУ «Центр образования № 4», осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.9. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательной организации производятся:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почётных званий (ст. 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);
- утверждение расписаний занятий (ст. 100 ТК РФ).

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

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

8.11. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников МКОУ «Центр образования № 4» (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, 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).

8.13. 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).

8.14. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий МКОУ ЦО № 4 по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

9.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.4. Осуществлять контроль над охраной труда в МКОУ ЦО № 4.

9.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.6. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.7. Осуществлять контроль над соблюдением порядка аттестации педагогических работников МКОУ ЦО № 4 проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.8. Принимать участие в аттестации МКОУ ЦО № 4 на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии МКОУ ЦО № 4.

9.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам МКОУ ЦО № 4.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Приложение к коллективному договору №1

СОГЛАСОВАНО
 Председатель первичной
 профсоюзной организации
 МКОУ ЦО № 4

УТВЕРЖДАЮ
 Директор МКОУ ЦО № 4

_____ Е.А. Богачева

_____ Е.Ю. Старцева
 _____ 2023 г.

приказ от _____ 2023 г.
 № _____

Форма расчетного листа

Организация: МКОУ "Центр образования № 4"

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА ЯНВАРЬ 2020

Иванов Иван Иванович()

К выплате:

Организация: МКОУ "Центр образования № 4"
 Подразделение: Специалисты сад

Должность: Дворник
 Оклад (тариф): 4 489

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
.....						Выплачено:		
.....							

Долг предприятия на начало

0,00 Долг работника на конец

Общий облагаемый доход: 0
 Вычетов на детей: 0,00

СОГЛАСОВАНО
 Председатель первичной
 профсоюзной организации
 МКОУ ЦО № 4

УТВЕРЖДАЮ
 Директор МКОУ ЦО № 4

_____ Е.А. Богачева

_____ Е.Ю. Старцева

приказ от _____ 2023 г.

№ _____

_____ 2023 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Центр образования №4»

1. Общие положения

1.1. Настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) устанавливается единый трудовой распорядок в Муниципальном казённом общеобразовательном учреждении «Центр образования № 4» (далее - Учреждение).

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273, письма Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 29.12.2009 г. № 317 «О примерных правилах внутреннего трудового распорядка общеобразовательного учреждения», иными нормативными правовыми актами и Уставом МКОУ ЦО № 4 от «24» декабря 2014 г. и регулируют порядок приёма и увольнения работников Учреждения, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.4. Правила утверждены директором Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка должны быть размещены в общедоступном для работников месте.

1.6. При приёме на работу администрация Учреждения обязана ознакомить работника с Правилами под расписку.

1.7. Правила являются приложением к коллективному договору.

2. Порядок приёма и увольнения работников

2.1. Приём на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с Учреждением (далее - контракт).

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах по одному для каждой из сторон: работника и Учреждения.

2.1.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается

только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.

2.1.4. Если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- 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 ;
- 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 ТК РФ, 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.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.1.5. 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 Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации

Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.1.6. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.1.8. На каждого работника Учреждения оформляется и ведется трудовая книжка в электронном или бумажном виде в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников в бумажном виде хранятся в Учреждении.

2.1.9. Бумажные трудовые книжки заполняются на тех, кто решил их сохранить или не подал заявление о переходе на цифровой формат. Порядок их ведения установлен Приказом Минтруда от 19.05.2021 № 320н.

2.1.10. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в Учреждении.

2.2. Отказ в приеме на работу:

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Прием на работу осуществляется только исходя из деловых качеств Работника. 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, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания) не допускается.

2.2.2. Лицо, лишённое решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определенного срока, не может быть принято на работу в Учреждение в течение этого срока.

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

2.2.4. 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.

2.2.5. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, администрация Учреждения обязана сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.6. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном

порядке.

2.3. Увольнение работников:

2.3.1. Увольнение работника - прекращение трудового договора - осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде и об образовании.

2.3.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом.

2.3.3. Директор Учреждения при расторжении трудового договора по собственному желанию обязан предупредить Учредителя (его представителя) об этом в письменной форме не позднее чем за один месяц.

2.3.4. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

2.3.5. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

2.3.6. 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.

2.3.7. 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 иными федеральными законами, сохранялось место работы (должность).

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.

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 отправку 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, иными федеральными законами на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (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)).

2.3.8. При сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации дополнительно к основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ, пользуются следующие категории работников:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 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
- председатель первичной профсоюзной организации.

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

3. Основные права, обязанности и ответственность администрации Учреждения:

3.1. Непосредственное управление Учреждением осуществляет директор.

3.2. Директор имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

3.2.1. Осуществлять приём на работу, перевод, увольнение работников, изменение контракта с работниками.

3.2.2. Применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение.

3.2.3. Осуществлять поощрение и премирование работников (по согласованию с профсоюзным комитетом) в соответствии с законодательством и нормативно-правовыми актами Учреждения;

3.2.4. Привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке.

3.2.5. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения и других работников, соблюдения настоящих Правил.

3.2.6. Принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

3.3. Директор Учреждения обязан:

3.3.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудового договора.

3.3.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

3.3.3. Обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

3.3.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

3.3.5. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ.

3.3.6. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

3.4. Администрация Учреждения осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, занятий у воспитанников дошкольных групп, школьных и внешкольных мероприятий, мероприятий, проходящих в дошкольных группах.

3.5. Учреждение как юридическое лицо несёт ответственность перед работниками:

3.5.1. За ущерб, причинённый в результате незаконного лишения работника возможности трудиться: за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством.

3.5.2. За задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику.

3.5.3. За причинение ущерба имуществу работника.

3.5.4. В иных случаях, предусмотренных законодательством.

4. Основные права и обязанности работников

4.1. Работник имеет право на:

4.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами.

4.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором

4.1.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами учреждения и безопасности труда и коллективным договором.

4.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором.

4.1.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников.

4.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

4.1.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации.

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

4.1.9. Участие в управлении Учреждением в формах, предусмотренных законодательством и уставом Учреждения.

4.1.10. Защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

4.1.11. Защиту своей профессиональной чести и достоинства.

4.1.12. Возмещение вреда, причинённого работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

4.1.13. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

4.1.14. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные ТК РФ и иными федеральными законами, коллективным договором.

4.2. Педагогические работники Учреждения, кроме перечисленных в п. 4.1. прав, имеют право на:

4.2.1. Свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной образовательным учреждением, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников при исполнении профессиональных обязанностей.

4.2.2. Сокращенную продолжительность рабочего времени. Удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ.

4.2.3. Длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

4.2.4. Получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, устанавливаемом органом местного самоуправления.

4.3. Работник обязан:

4.3.1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором:

4.3.2. Соблюдать Устав Учреждения и настоящие Правила.

4.3.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

4.3.4. Выполнять установленные нормы труда.

4.3.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

4.3.6. Бережно относиться к имуществу Учреждения и других работников.

4.3.7. Незамедлительно сообщить директору Учреждения о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества Учреждения.

4.3.8. Поддерживать дисциплину в учреждении на основе уважения человеческого достоинства обучающихся без применения методов физического и психического насилия.

4.3.9. Проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

4.4. Работникам Учреждения в период организации образовательного процесса (в период урока, занятия в дошкольных группах) запрещается:

1) изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;

2) отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

3) удалять обучающихся, воспитанников с уроков, занятий;

4) курить в помещении и на территории Учреждения;

5) отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;

6) отвлекать работников Учреждения в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Учреждения;

7) созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по вопросам не связанным с трудовой деятельностью;

4.5. Работник несёт материальную ответственность за причинённый Учреждению прямой действительный ущерб.

4.5.1. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Учреждения или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в Учреждении, если Учреждение несёт ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Учреждения произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

4.5.2. За причиненный ущерб работник несёт материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 4.5.3. и 4.5.4. настоящих Правил.

4.5.3. Материальная ответственность в полном размере причинённого ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- 1) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- 2) умышленного причинения ущерба;
- 3) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- 4) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- 5) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.5.4. Работники, занимающие нижеперечисленные должности или выполняющие нижеперечисленные работы, несут материальную ответственность в полном размере причиненного ущерба на основании письменных договоров о полной материальной ответственности.

4.5.6. Работники Учреждения привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктами 7.4, -7.13. настоящих Правил.

5. Режим работы и время отдыха

5.1. Рабочее время и время отдыха работников Учреждения определяется ТК РФ, настоящими Правилами, а также расписанием занятий, должностными обязанностями, трудовым договором, графиком сменности. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье, а также установленные государством праздничные дни. Сторожу устанавливается рабочая неделя в режиме гибкого рабочего времени с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

5.2. МКОУ ЦО № 4 начинает свою работу с 7⁰⁰ и работает до 20⁰⁰. Дошкольные группы начинают работу с 7⁰⁰ и работают до 17³⁰.

Занятия в Учреждении проводятся в одну смену. Начало занятий у школьников 8³⁰. Начало работы дошкольных групп 7⁰⁰, непосредственно образовательной деятельности с 8⁵⁰.

Продолжительность рабочей недели - 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя, для педагогических работников дошкольных групп – 36 часов.

5.3. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком рабочего времени, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.4. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который

в рабочее время не включается. Часы перерыва прописаны в трудовом договоре. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим работникам Учреждения обеспечивается возможность приёма пищи одновременно с воспитанниками или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении. Так же сторожам и поварам перерыв для отдыха и питания не предоставляется, время для отдыха и приема пищи включается им в рабочее время.

Для дворника допустимы перерывы в течение рабочего дня для обогрева (в зимний период) каждые два часа по 15 минут в специально отведённом для этого месте, входящие в общую продолжительность рабочего времени.

5.5. Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и настоящими Правилами.

5.6. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Учреждении и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Учебная нагрузка, объём которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объём учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации Учреждения, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

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

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых МКОУ ЦО № 4 является местом основной работы, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах.

5.7. Воспитателям дошкольных групп в случаях переработки педагогических часов (свыше 36 часов в неделю) предоставляются дополнительные выходные дни, которые отражаются в ежемесячном таблице работы дошкольных групп. Оплата переработки педагогических часов воспитателям производится в соответствии со Ст. 152 Трудового кодекса РФ.

5.8. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

5.9. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом 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.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым

договором работу для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

5.10. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.11. Педагогическим работникам (если это возможно исходя из объема выполняемой ими учебной нагрузки и количества часов по учебному плану, отведённых на преподаваемую ими дисциплину) устанавливаются свободные от проведения занятий дни для методической работы и повышения квалификации, в таблице учёта рабочего времени такие дни обозначаются «М».

5.12. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.13. Директор Учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по Учреждению. График дежурств составляется на месяц, утверждается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий обучающихся данной смены и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.14. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МКОУ ЦО № 4. График работы в каникулы утверждается приказом директора Учреждения.

5.15. Рабочее время, свободное от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом МКОУ ЦО № 4 (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению для подготовки к занятиям, самообразования и повышения квалификации.

5.16. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней, воспитателям дошкольных групп предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня. В соответствии со ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» всем работающим инвалидам независимо от группы инвалидности отпуск предоставляется

продолжительностью не менее 30 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором с учётом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее чем за две недели до его начала.

5.17. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с учётом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников под роспись.

5.18. Работникам Учреждения могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии трудовым законодательством.

5.19. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

5.20. 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 (график сменности определяет время начала и окончания работы (смены), продолжительность смены, время междусменного отдыха и др.).

5.21. Для сторожа вводится суммированный учет рабочего времени за учетный период год.

5.22. Работнику в случае наступления болезни рекомендуется немедленно уведомить работодателя о ее наступлении.

5.23. На работников-участников специальной военной операции на период прохождения военной службы по мобилизации распространяются льготы, предусмотренные Ст. 351.7 Трудового Кодекса РФ.

6. Оплата труда

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с действующим «Положением об условиях оплаты труда МКОУ "Центр образования № 4 », штатным расписанием и сметой расходов.

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

6.3. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Тарификация утверждается директором Учреждения не позднее 5 сентября текущего года с учётом мнения выборного профсоюзного органа на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников не позднее апреля месяца текущего года.

6.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающиеся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены

учебных занятий.

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

6.5. Заработная плата выплачивается работнику два раза в месяц: 05 и 20 числа на банковскую карту путем перевода денежных средств в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

6.6. В Учреждении устанавливаются стимулирующие и компенсационные выплаты, доплаты, премирование работников в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников МКОУ ЦО № 4 в пределах выделенных средств.

6.7. Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты на основании заключения о проведении идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов.

7. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания

7.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение почётной грамотой;
- представление к награждению государственными наградами.

7.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников МКОУ ЦО № 4 в пределах выделенных средств. Меры поощрения объявляются приказом директора учреждения.

7.3. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

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

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение.

Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, настоящими Правилами не допускается.

7.5. Дисциплинарное взыскание на директора Учреждения налагает Учредитель.

7.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Учреждения норм профессиональной этики и (или) Устава Учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника Учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

7.7. До применения дисциплинарного взыскания директор Учреждения должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

7.9. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести

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

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

Приказ директора Учреждения о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.11. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

7.13. 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 первичной профсоюзной организации.

8. Заключительные положения

8.1. Правила вступают в силу со дня вступления в силу коллективного договора, приложением к которому они являются, и действуют в течение периода действия коллективного договора.

8.2. Действие Правил распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы.

8.3. Настоящие Правила подлежат обязательному размещению на официальном сайте МКОУ ЦО № 4.

Приложение к коллективному договору № 3

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ ЦО № 4

УТВЕРЖДАЮ
Директор МКОУ ЦО №4

_____ Е.А. Богачева

_____ Е.Ю. Старцева

приказ от _____ 2023 г.

№ _____

_____ 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ
по ведению коллективных переговоров, подготовке
проекта, заключению и организации контроля за
выполнением коллективного договора
Муниципального казённого общеобразовательного
учреждения
«Центр образования № 4»
(МКОУ ЦО № 4)

г. Узловая
2023 г.

1. Общие положения.

Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора МКОУ ЦО № 4 (далее - Комиссия), образованная в МКОУ ЦО № 4 в соответствии со ст. 35 Трудового кодекса Российской Федерации, в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, действующим законодательством, соглашениями всех уровней, действие которых распространяется на организацию, настоящим Положением и заключенным коллективным договором.

При формировании и осуществлении деятельности Комиссии стороны руководствуются следующими основным принципами социального партнерства:

- 1.2.1 равноправие сторон;
- 1.2.2 уважение и учет интересов сторон;
- 1.2.3 заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- 1.2.4 соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- 1.2.5 полномочность представителей сторон;
- 1.2.6 свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- 1.2.7 добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- 1.2.8 реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- 1.2.9 обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- 1.2.10 контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- 1.2.11 ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

2. Основные цели и задачи Комиссии.

- 2.1. Основными целями Комиссии являются:
 - 2.1.1 достижение согласования интересов сторон трудовых отношений.
 - 2.1.2 содействие коллективно-договорному регулированию социально – трудовых отношений на предприятии и его филиалах.
- 2.2. Основными задачами Комиссии являются:
 - 2.2.1 развитие системы социального партнерства между Работниками МКОУ ЦО № 4 и Работодателем, направленной на обеспечение согласования интересов Работников и Работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений;
 - 2.2.2 ведение коллективных переговоров и подготовка проекта коллективного договора (изменений и дополнений);
 - 2.3. развитие социального партнерства в МКОУ ЦО № 4.
- 2.4. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений Комиссия:
 - 2.3.1 ведет коллективные переговоры;
 - 2.3.2 готовит проект коллективного договора (изменений и дополнений);
 - 2.3.3 организует контроль за исполнением коллективного договора;
 - 2.3.4 рассматривает коллективные трудовые споры по поводу заключения или изменения коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением;
 - 2.3.5 создает рабочие группы с привлечением специалистов;
 - 2.3.6 приглашает для участия в своей работе представителей вышестоящей профсоюзной организации, органов государственной власти и местного самоуправления, специалистов, представителей других организаций;
 - 2.3.7 получает по договоренности с представительными и исполнительными органами государственной власти и местного самоуправления информацию о социально-

экономическом положении в регионе, в отдельных отраслях его экономики, необходимую для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора (изменений и дополнений).

3. Состав и формирование Комиссии.

3.1. При проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении коллективного договора, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности Комиссии интересы Работников представляет Первичная профсоюзная организация МКОУ ЦО № 4, интересы Работодателя - руководитель МКОУ ЦО № 4 или уполномоченные им лица.

3.2. Количество членов Комиссии от каждой стороны - не более 3 человек.

3.3. Первичная профсоюзная организация и Работодатель самостоятельно определяют персональный состав своих представителей в Комиссии и порядок их ротации.

3.4. Образуя комиссию, стороны наделяют своих представителей полномочиями на:

3.4.1. ведение коллективных переговоров;

3.4.2. подготовку проекта коллективного договора (изменений и дополнений);

3.4.3. организацию контроля за выполнением коллективного договора;

3.4.4. разрешение коллективных трудовых споров.

3.5. Стороны, образовавшие Комиссию, назначают из числа своих представителей в Комиссии - координатора стороны.

4. Члены Комиссии.

4.1. Члены Комиссии:

4.1.1. участвуют в заседаниях Комиссии и рабочих групп, в подготовке проектов решений Комиссии;

4.1.2. вносят предложения по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, для рассмотрения на заседаниях Комиссии и её рабочих групп.

4.2. Полномочия членов, координаторов Комиссии удостоверяется соответствующими решениями сторон социального партнерства, образовавшими Комиссию.

5. Порядок работы Комиссии.

5.1. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствуют координаторы от каждой из сторон, образовавших Комиссию.

5.2. Первое заседание комиссии, образованной на равноправной основе по решению сторон из наделенных необходимыми полномочиями представителей, проводится не позже истечения семи календарных дней с момента получения представителями одной из сторон

социального партнерства уведомления от другой стороны в письменной форме с предложением начать коллективные переговоры или в иной срок, предложенный в уведомлении представителями стороны, инициирующей переговоры. Дата первого заседания Комиссии является датой начала переговоров.

5.3. На первом заседании комиссии председательствует координатор стороны, инициировавшей переговоры.

5.4. Заседания комиссии оформляются протоколом, который ведет один из членов комиссии -по поручению председателя. Протокол не позже начала следующего заседания комиссии подписывается координаторами сторон, размножается в двух экземплярах и передается координаторам сторон.

5.5. Решение комиссии считается принятым, если за его принятие высказались координаторы каждой стороны социального партнерства, образовавших Комиссию.

5.6. Ведут подготовку очередных заседаний Комиссии и председательствуют на них координаторы сторон социального партнерства, образовавших Комиссию, по очереди.

5.7. Решение о назначении председательствующего на следующее заседание Комиссии принимается Комиссией каждый раз перед окончанием очередного заседания.

5.8. Координатор стороны, назначенный председательствующим на следующее заседание Комиссии:

5.8.1. обеспечивает взаимодействие сторон с целью достижения согласия между ними при выработке проектов решений Комиссии, выносимых на рассмотрение следующего заседания Комиссии;

5.8.2. утверждает по предложениям сторон перечень и состав рабочих групп (и их руководителей), создаваемых для подготовки мероприятий и проектов решений Комиссии;

5.8.3. председательствует на заседании Комиссии и организует ее работу;

5.8.4. проводит в период между заседаниями Комиссии консультации по вопросам, требующим принятия оперативного решения.

5.9. Представители сторон, подписавших коллективный договор, в период его действия имеют право проявить инициативу по проведению переговоров по его изменению и дополнению к нему или заключению нового коллективного договора.

5.10. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном для его заключения (инициатива одной из сторон, переговоры, выработка согласованного проекта изменений и дополнений, обсуждение в подразделениях и экспертиза в территориальном комитете профсоюза, доработка проекта, утверждение на собрании /конференции, регистрация). Решение по представленному одной из сторон проекту изменений условий коллективного договора Комиссия принимает в течение месяца со дня его подачи. Редакционные изменения по отдельным позициям коллективного договора согласовываются Комиссией в течение двух недель со дня их представления в комиссию.

6. Обеспечение деятельности Комиссии

6.1. Организационное и материально - техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется Работодателем.

Приложение к коллективному договору № 4

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ ЦО № 4

УТВЕРЖДАЮ
Директор МКОУ ЦО №4

_____ Е.А. Богачева

_____ Е.Ю. Старцева

приказ от _____ 2023 г.

№ _____

_____ 2023 г.

Положение
об организации трехступенчатого административно-
общественного контроля над состоянием охраны труда в
Муниципальном казённом общеобразовательном
учреждении
«Центр образования № 4»
(МКОУ ЦО № 4)

г. Узловая
2023 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об организации трехступенчатого административно-общественного контроля над состоянием охраны труда (далее - Положение) в Муниципальном казённом общеобразовательном учреждении «Центр образования № 4» (далее - МКОУ ЦО № 4) разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона об основах охраны труда в Российской Федерации, Типового положения о службе охраны труда, приказа Министерства образования РФ «О службе охраны труда» № 92 от 27.02.95, Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в образовании, утвержденных Постановлением Минтруда России от 08.02.2000 № 14, ФЗ от 29.12.2012 г №273 «Об образовании в Российской Федерации», Правил внутреннего трудового распорядка.

1.2. Трехступенчатый контроль в МКОУ ЦО № 4 считать основной формой контроля администрации, профсоюзных комитетов, комиссии по расследованию несчастных случаев над состоянием условий и безопасности труда на рабочих местах, а также над соблюдением всеми работниками школы и подразделений, функционирующих на его территории требований трудового законодательства, стандартов безопасности труда, правил, норм, инструкций и других нормативно-технических документов по охране труда.

1.2. Руководство организацией 3-х ступенчатого контроля осуществляет директор и председатель профсоюзного комитета.

1.4. Должностные лица, осуществляющие проведение трехступенчатого контроля, определяются приказом по МКОУ ЦО № 4.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников и подразделений, функционирующие на его территории.

1.6. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность МКОУ ЦО № 4.

1.7. Настоящее Положение принимается на общем собрании работников МКОУ ЦО № 4, согласуется с профсоюзным комитетом и утверждается приказом директора.

Настоящее Положение принимается на неопределенный срок.

Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на общем собрании работников МКОУ ЦО № 4, согласуются с профсоюзным комитетом, и утверждаются приказом директора.

2. ПЕРВАЯ СТУПЕНЬ КОНТРОЛЯ

2.1. Первая ступень контроля осуществляется каждым работником МКОУ ЦО № 4 на своём рабочем месте, а также на закрепленных за ним учебных, производственных, административных и хозяйственных помещениях.

2.2. На ПЕРВОЙ ступени контроля проверяется:

- выполнение мероприятий по устранению нарушений, выявленных предыдущей проверкой;
- состояние и правильность организации охраны труда и техники безопасности на рабочих местах, а также физическое состояние работников, готовность их к работе, обеспечение спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- безопасность технологического оборудования, транспортных средств;
- состояние проходов, аварийных выходов и свободный доступ к средствам защиты;
- соблюдение правил при выполнении работ, требований пожарной безопасности;
- соблюдение работниками правил электробезопасности при использовании технических средств обучения, компьютеров, оргтехники, при работе на электроустановках;

- соблюдение правил складирования материалов;
- исправность приточной и вытяжной вентиляции;
- соблюдение правил безопасности при работе с вредными и пожароопасными веществами и материалами;
- наличие на рабочих местах инструкций по охране труда;
- чистота и порядок на рабочих местах;
- освещенность рабочих мест.

2.3. Устранение выявленных нарушений, как правило, должно проводиться незамедлительно, под непосредственным надзором заместителей директора по УВР или ответственного по ОТ и ТБ. Если недостатки, выявленные проверкой, не могут быть устранены силами работников, то заместители директора по окончании осмотра должны доложить об этом директору МКОУ ЦО № 4 для принятия соответствующих мер.

В случае грубого нарушения правил, норм, инструкций по охране труда, которые могут причинить ущерб здоровью обучающихся, их родителей или работников МКОУ «Центр образования №4» или привести к аварии, работа приостанавливается до устранения этого нарушения.

2.4. Результаты проверки записываются в специальный журнал контроля, который хранится у ответственного по ОТ и ТБ.

2.5. Заместитель директора, а также ответственные за работу по охране труда информируют коллектив работников МКОУ ЦО № 4 о нарушениях, выявленных в результате проверки на ПЕРВОЙ ступени контроля и о принятых мерах на собраниях работников МКОУ ЦО № 4.

2.6. Работники МКОУ ЦО № 4 обязаны докладывать непосредственным начальникам о выявленных нарушениях и о принятых мерах. Заместитель директора, ответственный по ОТ и ТБ докладывают о состоянии охраны труда и обеспечения безопасности жизнедеятельности руководителю МКОУ ЦО № 4.

3. ВТОРАЯ СТУПЕНЬ КОНТРОЛЯ

3.1. Вторая ступень контроля проводится ответственным за работу по охране труда не реже одного раза в месяц.

3.2. График проверки устанавливается руководителем МКОУ ЦО № 4 в План работы по охране труда.

3.3. На ВТОРОЙ ступени контроля проверяются:

- все вопросы первой ступени контроля;
- организация и результаты работы первой ступени контроля;
- выполнение мероприятий, намеченных в результате ранее проведенных проверок ВТОРОЙ и ТРЕТЬЕЙ ступени контроля;
- выполнение приказа директора МКОУ ЦО № 4, решения профсоюзного комитета, представлений ответственных за работу по охране труда;
- выполнение мероприятий по предписаниям и указаниям органов надзора и контроля;
- выполнение мероприятий по материалам расследования несчастных случаев;
- соблюдение графиков технического обслуживания и ремонтов оборудования, вентиляционных систем и установок и выполнение на рабочих местах инструкций по охране труда;
- наличие и состояние уголков по охране труда и технике безопасности;
- наличие и состояние защитных, сигнальных и противопожарных средств и устройств, контрольно-измерительных приборов;

- своевременность и качество проведения обучения и инструктажа работников по безопасности труда;
- обеспечение работников вспомогательного персонала мылом и другими профилактическими средствами, выплаты ежемесячной доплаты за вредность;
- состояние санитарно-бытовых помещений и устройств;
- соблюдение установленного режима труда и отдыха, трудовой дисциплины.

3.4. Результаты проверки записываются в специальный журнал I и II степени контроля. При этом комиссия намечает мероприятия, назначает исполнителей и сроки исполнения. В случае грубого нарушения правил, норм, инструкций по охране труда, которые могут причинить ущерб здоровью работников или привести в аварии, инциденту, работа приостанавливается до устранения этого нарушения. Контроль над выполнением этих мероприятий осуществляет ответственный за работу по охране труда.

3.5. Руководитель МКОУ ЦО № 4 обеспечивает выполнение мероприятий по устранению недостатков и нарушений по охране труда, выявленных комиссией второй степени контроля.

3.6. Ежемесячно на собраниях работников МКОУ ЦО № 4 руководитель и ответственные за работу, по охране труда информируют коллектив о состоянии охраны труда и техники безопасности, о ходе выполнения мероприятий, намеченных при проведении II и III степени контроля и мерах по устранению выявленных недостатков.

4. ТРЕТЬЯ СТУПЕНЬ КОНТРОЛЯ

4.1. Проводится комиссией по трехступенчатому контролю, назначаемой отдельным приказом директора МКОУ ЦО № 4. В состав комиссии включаются директор, председатель профкома, ответственный за работу по охране труда. Комиссией составляется график проведения проверок и доводится до сведения всех работников школы.

Периодичность проверок устанавливается не реже 1 раза в квартал.

4.2. На третьей степени контроля необходимо проверять:

- организацию и результаты работы первой и второй ступеней контроля;
- выполнение мероприятий, намеченных в результате проведения третьей степени контроля;
- выполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов контроля, постановлений и решений профсоюзных органов, предписаний и указаний органов надзора и контроля по вопросам охраны труда;
- выполнение мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда и другими документами;
- выполнение мероприятий по материалам расследования несчастных случаев и аварий;
- Организацию внедрения стандартов безопасности труда и ход выполнения планов по их внедрению;
- обеспечение работающих спецодеждой, спецобувью, другими средствами защиты;
- обеспечение работающих санитарно-бытовыми помещениями и устройствами;
- состояние кабинетов, уголков по охране труда и технике безопасности, плакатов, надписей, сигнальных цветов и знаков безопасности;
- подготовленность персонала подразделений к работе в аварийных условиях;
- соблюдение установленного режима труда и отдыха, трудовой дисциплины и другие вопросы первой и второй ступеней контроля.

4.3. Результаты проверки оформляются актом.

По результатам проверок лица, ответственный за работу по охране труда может быть заслушан на совещаниях при директоре или на заседаниях профкома.

Приложение к коллективному договору № 5

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ ЦО № 4

УТВЕРЖДАЮ
Директор МКОУ ЦО №4

Е.А. Богачева_____
Е.Ю. Старцева

приказ от _____ 2023 г.

№ _____

2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях оплаты труда работников
Муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
«Центр образования № 4»
(МКОУ ЦО № 4)

Согласовано директор

МУ «ЦБ МУ» _____ Насонова Н.А.

1 Общие положения

1.1 Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение Центр образования № 4 (далее МКОУ ЦО № 4), осуществляющего образовательную деятельность (далее - Положение), разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников МКОУ ЦО № 4 и включает в себя:

размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской (педагогической) работы (далее - ставка), в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;

размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам; условия оплаты труда заместителей руководителя МКОУ ЦО №4, заместителей;

условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, учебно-вспомогательного персонала, служащих, служащих, не включенных в ПКГ;

порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в МКОУ ЦО №4;

порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с «Порядком начисления и распределения стимулирующих выплат в МКОУ ЦО № 4;

особенности оплаты труда педагогических работников;

другие вопросы оплаты труда.

1.2 Данное положение разработано на основании

Постановления администрации муниципального образования Узловский район от 01.07.2014 № 948 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность» (с изменениями и дополнениями);

Законом «Об образовании в РФ» от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ;

Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (с изменениями и дополнениями);

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Поручением Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;

1.3 Оплата труда работников МКОУ ЦО №4 формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

1.4 Условия оплаты труда, включая размер оклада, должностного оклада, ставки, повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке, надбавку за специфику работы в МКОУ ЦО №4, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области.

1.6 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

1.8. Оплата труда работников МКОУ ЦО №4 осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждений, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

2 Порядок и условия оплаты труда

2.1. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников образования

2.2.1 Размеры должностных окладов, ставок работников образования Учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями) и в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Узловский район от 01.07.2014 № 948 (с изменениями и дополнениями).

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.2.2 Должностной оклад (оклад), ставка работников МКОУ ЦО №4, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 100 рублей - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.2.3 Работникам МКОУ ЦО №4 устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию.

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

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2.4 В соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и протоколом комиссии по распределению стимулирующих и компенсационных выплат директор МКОУ ЦО №4 принимает решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке в отношении конкретного работника.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке работникам МКОУ ЦО №4 не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу), ставке носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке - до 3,0.

2.2.5 Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет устанавливается работникам МКОУ ЦО №4 согласно приложениям, N 1-3 к Постановлению администрации муниципального образования Узловский район от 01.07.2014 № 948 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений

Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность» (с изменениями и дополнениями).

2.2.6 Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам МКОУ ЦО №4 в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;

при наличии первой квалификационной категории – 0,1.

2.2.7 С учетом условий труда работникам МКОУ ЦО №4 устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.2.8 Работникам МКОУ ЦО №4 устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, а также Порядком начисления и распределения выплат в МКОУ ЦО №4.

2.2.9 Особенности оплаты труда педагогических работников МКОУ ЦО №4 устанавливаются приложением N 4 к Постановлению администрации муниципального образования Узловский район от 01.07.2014 № 948 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность».

2.2 Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала.

2.2.1 Размеры окладов работников МКОУ ЦО №4, осуществляющих деятельность учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями) и в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Узловский район от «01» июля 2014 г. № 948 (с дополнениями и изменениями):

2.2.2 Работникам МКОУ ЦО №4, осуществляющим деятельность учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.2.3 В соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников директор МКОУ ЦО № 4 принимает решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу работникам, осуществляющим деятельность учебно-вспомогательного персонала в отношении конкретного работника.

Установление персонального повышающего коэффициента к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 3,0.

2.2.4 Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, согласно приложениям, N 1-3 к Постановлению администрации муниципального образования Узловский район от 01.07.2014 № 948 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность» (с изменениями и дополнениями).

2.2.5 С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.2.6 Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.3 Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

2.3.1 Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

2.3.1.2 Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ:

2.3.1.3 Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

2.3.1.4 В соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников руководитель МКОУ ЦО №4 принимает решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке в отношении конкретного работника.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работникам, занимающим должности служащих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу - до 3,0.

2.3.1.5 Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, согласно приложениям, N 1-3 к Постановлению администрации муниципального образования Узловский район от 01.07.2014 № 948 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность» (с изменениями и дополнениями).

2.3.2 Размеры должностных окладов (окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей ПКГ в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым постановлением администрации муниципального образования Узловский район от «01» июля 2014 г. № 948 (с дополнениями и изменениями)

2.3.2.1 К должностным окладам (окладам) работников Учреждения устанавливается повышающий корректирующий коэффициент в размере 1,3, образующий новый оклад.

2.3.2.2 Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам):

- повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу);
- повышающий коэффициент к окладу по Учреждению (структурному подразделению);
- повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию.

Решение об установлении соответствующих коэффициентов к должностному окладу (окладу) и их размерах принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) на повышающие коэффициенты.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

Повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам) приведены в пунктах 2.4 – 2.7 настоящего раздела Положения.

2.3.2.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от стажа работы.

2.3.2.4 Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается работникам Учреждения в размере до 3 с учетом уровня его профессиональной подготовки, образования, сложности работы, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Решение об установлении работникам персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) и его размерах принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников, персонально в отношении конкретного работника.

Установление персонального повышающего коэффициента не носит обязательного характера.

2.3.3 С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.3.4. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.4 Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих.

2.4.1 Размеры окладов работников МКОУ ЦО № 4, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых

профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями) и в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Узловский район от «01» июля 2014 г. № 948 (с дополнениями и изменениями).

2.4.2. Работникам МКОУ ЦО № 4, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.4.3. В соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников директор МКОУ ЦО №4 принимает решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих в отношении конкретного работника.

Установление персонального повышающего коэффициента к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 3,0.

2.4.4 Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, согласно приложениям, N 1-3 к Постановлению администрации муниципального образования Узловский район от 01.07.2014 № 948 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность» (с изменениями и дополнениями).

2.4.5 С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.4.6 Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя МКОУ ЦО №4, его заместителей

3.1 Должностной оклад руководителя МКОУ ЦО №4 определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до 5 размеров средней заработной платы указанных работников.

Размер кратности для установления должностного оклада МКОУ ЦО №4 определяется учредителем в соответствии с отнесением Учреждения к группе по оплате труда руководителей на основании объемных показателей деятельности Учреждения.

Согласно приложению N 6 к Постановлению администрации муниципального образования Узловский район от 01.07.2014 № 948 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность» (с изменениями и дополнениями) к основному персоналу должностей работников для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя МКОУ ЦО №4 относятся работники, непосредственно

обеспечивающие выполнение основных функций, с целью реализации которых создано Учреждение.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МКОУ ЦО №4, его заместителей, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников руководителя МКОУ ЦО №4 (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) не может превышать шестикратного размера.

3.2 С учетом условий труда руководителю, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Заместителям руководителя МКОУ ЦО №4 указанные выплаты устанавливаются руководителем руководителя МКОУ ЦО №4 в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1 В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера МКОУ ЦО №4 работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.2 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, заведование кафедрой, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	Категории работников	Критерии	Размеры выплат
За работу в ночное время	Сторож	За каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	50 %должностного оклада (ставки), рассчитанного за каждый час работы в ночное время
Доплата за совмещение: профессий (должностей); расширение зоны обслуживания; увеличение объема работы; за исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника без освобождения от работы, определенной тр договором.	Все категории работников	Устанавливаются в каждом конкретном случае руководителем учреждения по соглашению сторон	Максимальными размерами не ограничиваются

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Сторож	В соответствии с Трудовым кодексом РФ	Не менее чем в двойном размере: - работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам в размере не менее двойной часовой или дневной ставки; работниками получающим ежемесячный оклад - не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. (Либо, по соглашению сторон, предоставлением другого дня отдыха)
За сверхурочную работу (неявка сменяющего работника или родителей)	Воспитатель, младший воспитатель, сторож	В соответствии с Трудовым кодексом РФ	Размер устанавливается в соответствии со ст. 149, 152 Трудового Кодекса РФ
Сторожа́м устанавливается суммированный учёт рабочего времени. Учётный период-год.			
Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей.			
Выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные и общеразвивающие	Педагогические работники	Ежемесячно	5000 руб.
Учителям, преподавателям ежемесячная доплата за выполнение функций классного руководителя в классе, реализующем общеобразовательные программы, с наполняемостью не менее 23 человек, классе, реализующем общеобразовательные адаптированные программы, с наполняемостью не менее 9 человек, классе компенсирующего обучения не менее 10 человек, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности. С меньшей наполняемостью пропорционально численности обучающихся	Педагогические работники	Ежемесячно на основании мониторинга численности учащихся в классе	До 2000 руб.

Заведование кабинетом (на основе оформленного паспорта): Химия, физика, информатика, музыка, русский язык, литература, математика, ОБЖ, иностранный язык, начальные классы, ГПД, групповые комнаты, спортивный зал, методический кабинет другие	Педагогические работники	До 30% от должностного оклада/ставки
За проверку письменных работ: - учителям русского языка и литературы; - учителям математики; - учителям начальных классов (русский язык, математика, иностранный язык, окружающий мир); -- учителям физики, химии, иностранного языка, биологии, истории, черчения, географии, информатики, обществознания, права, ОБЖ, технологии	Педагогические работники	10%-20% должностного оклада /ставки); 10%-20% должностного оклада/ставки; 5%-10% должностного оклада/ставки; 3%- 5% должностного оклада/ ставки
Выполнение работ по благоустройству территории, участие в проведении ремонтных работ и т.д.	Все категории работников	до 100 % (должностного оклада/ставки)
Уполномоченный по охране труда, пожарной безопасности (за каждый вид)	Все категории работников	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За ведение документации по охране труда в учреждении и состоянии охраны труда в учреждении	Все категории работников	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За ведение, оформление и обновление видеотеки, фотоархива, оформление фотоматериалов)	Все категории работников	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За ведение и заполнение электронных книжек	Все категории работников	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За ведение документации по информационной безопасности	Все категории работников	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За организацию совместной работы с ГУЗ «УРБ», ведение медицинских книжек, отчетной документации	Все категории работников	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За организационно-оформительские работы в Учреждении (самостоятельное изготовление атрибутов и методических пособий к утренникам и музыкальным развлечениям, к открытой НОД)	Все категории работников	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За ведение администрирование интернет сайта учреждения	Все категории работников	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За актуальное состояние новостей на сайте учреждения (школа/дошкольные группы)	Все категории работников	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За ежедневное обновление информации по организации питания на сайте учреждения, а также в прочих программах (школа/дошкольные группы)	Все категории работников	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За администрирование группы Вконтакте	Все категории работников	до 100 % (должностного оклада/ставки)

За работу в сети «Навигатор»	Все категории работников	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За заполнение и ведение электронной очереди в сети «АИС» и «Сетевой город»	Все категории работников	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За проведение работы по профилактике коррупционных или иных правонарушений	Все категории работников	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За работу в составе бракеражной комиссии	Все категории работников	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За участие в проведении ежемесячных ревизий, с предоставлением акта	Все категории работников	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За работу по внедрению и сопровождению автоматизированных информационных систем	Все категории работников	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За работу с коллективным договором, по социальной защите работников Учреждения	Все категории работников	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За исполнение обязанностей первичной профсоюзной организации, председателя общего собрания работников (каждый вид)	Все категории работников	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За исполнение обязанностей секретаря: общего собрания; педагогического совета; методического совета, общих родительских собраний, управляющего совета, методического совета, комиссии по распределению стимулирующих выплат и др. (за каждый вид)	Все категории работников	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За эффективную работу сотрудника по внесению достоверной информации в файлы-шаблоны сведений о документах образования для внесения в ФИС ФРДО	Все категории работников	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За организацию питания обучающихся, воспитанников (с ведением документации)	Все категории работников	до 100 % (должностного оклада/ставки)
По организации работы по антитеррористической защищенности	Все категории работников	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За организацию работы с налоговой инспекцией, фондом социального и пенсионного страхования, центром занятости населения	Делопроизводитель	до 100 % (должностного оклада/ставки)
Отсутствие нарушений по движению материальных ценностей (списание, передача, постановка на баланс)	Заведующий хозяйством	до 100 % (должностного оклада/ставки)
Оперативное реагирование на устранение замечаний по безопасности учреждения	Заместитель по БОП	до 100 % (должностного оклада/ставки)

Содержание учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства по безопасности учреждения	Заместитель по БОП	до 100 % (должностного оклада/ставки)
Взаимодействие с учреждениями, специалистами различных служб	Заместитель по БОП	до 100 % (должностного оклада/ставки)
Качественная работа по предупреждению недостат	Кладовщик	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За ведение документации ПМПК центра образования	Педагогические работники	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За руководство ПМПК центра образования	Педагогические работники	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За индивидуальное сопровождение обучающихся в рамках реализации индивидуального проекта в соответствии с требованиями ФГОС СОО	Педагогические работники	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За организацию деятельности службы примирения	Педагогические работники	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За организацию работы с социальными партнерами	Педагогические работники	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За руководство школьным методическим объединением	Педагогические работники	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За ведение документации по прекурсорам	Педагогические работники	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За ведение документации по охране труда в Учреждении. Обеспечение охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	Педагогические работники	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За организационно оформительские работы в учреждении	Педагогические работники	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За организацию и насыщение различных зон для разных видов деятельности воспитанников (изостудия, музей, театральная студия, комната сказок, зимний сад и др.)	Педагогические работники дошкольных групп	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За организацию работы с социально-неблагополучными семьями и взаимодействию с органами опеки, ПДН, КДН	Педагогические работники	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За организацию работы детских общественных объединений	Педагогические работники	до 100 % (должностного оклада/ставки)

За реализацию парциальных общеразвивающих программ в дошкольных группах	Педагогические работники	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За руководство районным методическим объединением	Педагогические работники	до 100 % (должностного оклада/ставки)
Педагогам, закрепленным за группами и помещениями для ведения образовательной деятельности	Педагогические работники	до 100 % (должностного оклада/ставки)
За своевременное заключение контрактов	Специалист по закупкам	До 100 % (должностного оклада/ставки)
За ведение в электронном виде документации по питанию	Специалист по закупкам, ответственный за организацию питания	До 100 % (должностного оклада/ставки)
За своевременную передачу документации поставщикам	Специалист по закупкам	До 100 % (должностного оклада/ставки)
За выполнение внеплановой отчетной деятельности (подготовка мероприятий, отчетов, работа с родителями)	Все категории работников	До 100 % (должностного оклада/ставки)
Отсутствие нарушений по движению материальных ценностей (списание, передача, постановка на баланс)	Специалист по закупкам, заведующий хозяйством	до 100 % (должностного оклада/ставки)

4.2 Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.3 Расчёт части оклада, должностного оклада, ставки за час работы определяется путем деления оклада, должностного оклада, ставки работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1 Целью установления выплат стимулирующего характера является повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства, достижение высокой результативности работы, социально-экономическая защита работников.

5.2 В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МКОУ ЦО №4 устанавливаются следующие стимулирующие выплаты: персональный повышающий коэффициент;

выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Работникам МКОУ ЦО №4 устанавливаются следующие персональные повышающие коэффициенты:

Наименование выплат	Должность/профессия	Размер
Развитие предметно-пространственной развивающей образовательной среды группы в течение года	Воспитатель	до 1,0
Увеличение объема документации и сложность работы в условиях разновозрастной группы	Воспитатель	до 1,0
Наличие индивидуальных программ развития воспитанников. Индивидуальная коррекционная работа (в группах комбинированной направленности).	Воспитатель	до 1,0
Разработка электронно-образовательных ресурсов (презентаций, учебных фильмов, пособий) и их использование в учебном процессе.	Воспитатель	до 1,0
Участие воспитателя в конкурсах профессионального мастерства	Воспитатель	до 1,0
Участие в региональном проекте современные дети «Современные дети»	Педагогические работники	до 1,0
Создание видеороликов и фильмов	Педагогические работники	до 1,0
Участие в обновлении сайта Учреждения (написание статей, обработка фотографий, размещение на сайте учреждения)	Педагогические работники	до 1,0
Участие в региональном проекте «Современные дети»	Педагогические работники	до 1,0
За ведение документации и организации деятельности школьной трудовой бригады в каникулярное время	Педагогические работники	до 1,0
За ведение персонального сайта, странички, группы, блога.	Педагогические работники	до 1,0
За выпуск электронной газеты	Педагогические работники	до 1,0
За наставничество	Педагогические работники	до 1,0
За организацию работы молодежных движений «Юнармия», «ГТО», «РДШ».	Педагогические работники	до 1,0
За организацию волонтерской деятельности	Педагогические работники	до 1,0
Участие в работе методических объединений, оказание методической помощи	Педагогические работники	до 1,0
Наличие методических разработок, программ для реализации внеурочной деятельности	Педагогические работники	до 1,0
Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения	Педагогические работники	до 1,0
Наличие и использование в работе инновационных методик	Педагогические работники	до 1,0
Положительная динамика результатов ГИА, других видов независимой оценки	Педагогические работники	до 1,0
Сохранность контингента обучающихся, охват горячим питанием (по каждому классу)	Педагогические работники	до 1,0
За организацию деятельности ПМПК ОО	Педагогические работники	до 1,0
Участие в работе административных комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав; в работе координационных совещаний; в работе советов профилактики; рейдах	Педагогические работники	до 1,0

Работа на площадках: Российская электронная школа; ЯКласс; «Учи.ру»- - Онлайн школа Фоксфорд; 1С:ШколаОнлайн; Профорientационный портал «Билет в будущее»; Урок цифры, Навигатор, Сферум и др.	Педагогические работники	до 1,0
Участие в проведении праздников, развлечений, мероприятий: создание костюмов, образов, декораций, подбор музыкального сопровождения, исполнение ролей.	Все категории работников	до 3,0
Участие в работе комиссий Учреждения	Все категории работников	до 3,0
За проведение мероприятий военно-патриотической направленности	Педагогические работники	до 1,0
За организацию работы по увековечиванию памяти героев СВО	Все работники	до 3,0
За организацию работы, подготовку и ведение документации оздоровительного школьного лагеря	Педагогические работники	до 1,0
Участие в районных мероприятиях по организации ЕГЭ, итоговой аттестации учащихся	Педагогические работники	до 1,0
Организация дополнительных групповых и индивидуальных учебных и социальных проектов, исследовательской деятельности для обучающихся, воспитанников	Педагогические работники	до 1,0
Работа с неуспевающими обучающимися, находящимися в группе «риска»	Педагогические работники	до 1,0
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Педагогические работники	до 1,0
Участие в работе районных экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий и конкурсов	Педагогические работники	до 1,0
Участие в методической и инновационной деятельности учреждения	Педагогические работники	до 1,0
Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения	Педагогические работники	до 1,0
Наличие и использование в работе инновационных методик	Педагогические работники	до 1,0
Разработка электронно-образовательных ресурсов (электронных учебников, презентаций, учебных фильмов, пособий) и их использование в учебном процессе	Педагогические работники	до 1,0
Участие в обновлении школьного сайта	Педагогические работники	до 1,0
Социальное партнерство с другими учреждениями	Педагогические работники	до 1,0
За длительное исполнение обязанностей не входящих в круг основных обязанностей	Все работники	до 3,0
Работа по формированию учебно-методического комплекта	Библиотекарь	до 3,0
Использование в работе специализированных компьютерных программ	Все работники	до 3,0
Подготовка, оформление и сохранность архивной документации	Делопроизводит ель	до 3,0
Высокое качество подготовки и реализации ремонтных работ	Заведующий хозяйством	до 3,0
Своевременное заключение хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	Специалист по закупкам	до 3,0

Своевременность составление проектно-сметной документации на проведение работ по текущему капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ хранению материальных ценностей	Заведующий хозяйством	до 3,0
Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону. Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования.	Заведующий хозяйством	до 3,0
За выполнение погрузочно-разгрузочных работ	Кладовщик, повар, дворник	до 3,0
Организация питания обучающихся, воспитанников (с ведением документации)	Все работники	до 3,0
За текущий ремонт компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники	Техник	до 3,0
За наблюдение трансляции видеокамер	Технические работники	до 3,0
За проведение работ по цифровизации рабочих мест	Техник	до 3,0
За осуществление пропускного режима в ОО	Все работники	до 3,0
Уход за клумбами на территории организации	Все работники	до 3,0
Уход за огородами на территории организации	Все работники	до 3,0
Уход за комнатными растениями	Все работники	до 3,0

5.3. Установление стимулирующих выплат работникам Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, на текущий финансовый год и не носит обязательный характер.

5.4. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующей части фонды оплаты труда работникам по показателям эффективности результатов профессиональной деятельности работников учреждения определяются руководителем Учреждения, с учётом решения комиссии по установлению стимулирующих выплат (далее - Комиссия), созданной в Учреждении, состав которой утверждает руководитель Учреждения, по согласованию с профсоюзной организацией.

5.5. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на месяц, квартал, полгода, год по итогам работы в зависимости от изменяющихся условий труда, в связи с остротой проблемы.

5.6. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- своевременность и полноту подготовки отчетности.

5.7. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;

- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;

- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

5.8. Качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

5.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам за:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов.

5.10. Система стимулирующих выплат работникам предусматривает:

- персональный повышающий коэффициент;

- выплаты стимулирующего характера;

- премии

5.11. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующей части фонды оплаты труда работникам определяются в соответствии с установленными в Учреждении локальным актом (Порядок начисления и распределения стимулирующих выплат), принятым общим собранием и утвержденным руководителем Учреждения, по согласованию с представительным органом работников.

5.12. Во время деятельности учреждения в режиме не рабочих дней, объявленных в стране, регионе установить работающим работникам ежемесячную выплату в размере 5 000 рублей, пропорционально отработанному времени.

6 Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам Учреждения, в том числе руководителю, заместителям руководителя, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждений, а также за счёт средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь.

Размер материальной помощи определяется до 5 000 рублей.

Материальная помощь может быть оказана в случае:

- на рождение ребёнка;

- связи с бракосочетанием работника;

- при уходе на пенсию;

- длительной болезни работника (более 3 месяцев);

- смерти близких родственников работника;

- последствий стихийных бедствий, чрезвычайных ситуаций по месту непосредственного проживания работника.

6.2. Решение об оказании работнику Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об оказании руководителю Учреждения материальной помощи и её конкретных размерах принимает учредитель в порядке, предусмотренным трудовым законодательством на основании письменного заявления руководителя.

6.3. Работникам один раз в год производится единовременная выплата на санаторно-курортное лечение в соответствии с Постановлением правительства Тульской области от 03.03.2016 № 85 «Об утверждении размера, Порядка и условий осуществления выплаты пособия на санаторно-курортное лечение педагогическим и иным работникам муниципальных организаций» (с изменениями и дополнениями).

Руководителю Учреждения указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Педагогическим работникам, заместителю руководителя Учреждения указанные выплаты устанавливаются руководителем Учреждения.

6.4 Работникам МКОУ ЦО № 4 один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск производится выплата пособия на санаторно-курортное лечение в размере должностного оклада (оклада), установленного положением об оплате труда.

Лицам, работающим по совместительству, пособие выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на его получение.

Пособие не выплачивается работникам, получившим его в текущем календарном году, уволенным и вновь принятым в том же календарном году в образовательные учреждения Тульской области. Выплата пособия на санаторно-курортное лечение руководителю МКОУ ЦО №4 производится в размере должностного оклада, установленного учредителем в соответствии с положением об оплате труда.

Выплата пособия на санаторно-курортное лечение заместителям руководителя производится в размере должностного оклада, установленного руководителем МКОУ ЦО №4 в соответствии с положением об оплате труда.

Педагогическим и иным работникам МКОУ ЦО №4 выплата пособия на санаторно-курортное лечение производится в размере должностного оклада (оклада), установленного Положением на день вступления в силу Постановления правительства Тульской области от 03.03.2016 № 85 «Об утверждении размера, Порядка и условий осуществления выплаты пособия на санаторно-курортное лечение педагогическим и иным работникам муниципальных организаций».

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

- при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почётного звания, награждения - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

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

6.6. В пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного Учреждения, могут привлекаться для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированные специалисты с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно с Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым постановлением администрации муниципального образования Узловский район от «01» июля 2014 г. № 948 (с изменениями и дополнениями).

Оплата труда данных высококвалифицированных работников осуществляется на почасовой основе с применением коэффициентов почасовой оплаты, предусмотренных Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым постановлением администрации муниципального образования Узловский район от «01»

июля 2014 г. № 948 к должностным окладам, ставкам работников образования, установленным на основе отнесения занимаемых ими должностей (с изменениями и дополнениями).

6.7. Работникам Учреждения устанавливается ежемесячная денежная выплата к окладу по занимаемой должности в размере, определенном Законом Тульской области от 20 декабря 1995 года N 21-ЗТО "О библиотечном деле", в соответствии с частью 3 статьи 10 Закона Тульской области от 30.09.2013 N 1989-ЗТО «Об образовании».

6.8 Работникам МКОУ ЦО №4, в том числе руководителю, заместителям руководителя устанавливается надбавка за специфику работы в МКОУ ЦО №4 в процентном отношении от должностного оклада (оклада), ставки в соответствии с приложением N 7 к Постановлению администрации муниципального образования Узловский район от 01.07.2014 № 948 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность» (с изменениями и дополнениями).

Размеры надбавок за специфику работы в Учреждении

Наименование	Категория работников	Размеры надбавок, %
Реализация адаптированных образовательных программ	Директор1; заместитель директора по УВР, старший воспитатель, учитель, воспитатель (деятельность которого связана с реализацией адаптированных программ)	15
Реализация инклюзивного обучения в общеразвивающих классах, дошкольных группах	Директор1; заместитель директора по УВР, старший воспитатель, педагогические работники	15
Общеобразовательные учреждения (классы, группы) с углубленным изучением отдельных предметов	Учитель	10
Индивидуальное обучение на дому; дистанционное обучение	Учитель	10
Классы компенсирующего обучения	Учитель	10
Классы предпрофильного и профильного обучения	Учитель	10
Общеобразовательные учреждения, имеющие классы (группы), реализующие адаптированные образовательные программы	Директор; заместитель директора по УВР, старший воспитатель, учителя, воспитатель (деятельность которого связана с реализацией адаптированных программ)	10
Реализация дополнительных общеразвивающих программ двух и более направленностей для детей дошкольного возраста	Директор, старший воспитатель, воспитатели дошкольных групп	10

1 - размер надбавки за специфику работы в Учреждении, директору устанавливается независимо от количества классов, групп.

7. Доплаты и надбавки к должностным окладам отдельных категорий педагогических работников

7.1. Педагогические работники, руководители, заместители руководителей, руководители структурных подразделений, заместители руководителей структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом, и работающие не менее чем на одну ставку по основной занимаемой должности в государственных образовательных организациях, находящихся в ведении области, и муниципальных образовательных организациях, имеют право на ежемесячные доплаты к должностному окладу по основному месту работы из средств бюджета области за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере 7000 рублей и 3000 рублей соответственно.

Педагогические работники, руководители, заместители руководителей, руководители структурных подразделений, заместители руководителей структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом, и работающие менее чем на одну ставку в образовательных организациях, реализующих дополнительные профессиональные программы, имеют право на ежемесячные доплаты к должностному окладу из средств бюджета области за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере пропорционально отработанному времени.

7.2. Педагогические работники, руководители, заместители руководителей, руководители структурных подразделений, заместители руководителей структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом, государственных образовательных организаций, находящихся в ведении области, и муниципальных образовательных организаций имеют право на ежемесячные надбавки к должностному окладу из средств бюджета области за:

1) почетные звания "Народный учитель СССР" или "Народный учитель Российской Федерации" - в размере 20 процентов должностного оклада;

2) почетные звания "Заслуженный учитель Российской Федерации" или "Заслуженный учитель" бывших союзных республик, "Заслуженный мастер производственного обучения" - в размере 15 процентов должностного оклада;

3) нагрудные знаки и почетные звания: "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации"; нагрудный значок "Отличник народного просвещения", нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации" - в размере 10 процентов должностного оклада.

7.3. Доплаты и надбавки к должностным окладам педагогических работников, руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, заместителей руководителей структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом, государственных образовательных организаций, находящихся в ведении области, и муниципальных образовательных организаций, указанные в частях 1 и 2 настоящей статьи, производятся за одну ученую степень, одно почетное звание, один нагрудный знак или один нагрудный значок соответственно по одному из оснований, по которому предусмотрен наибольший размер.

7.4. Установить 15% ежемесячную выплату стимулирующего характера к должностному окладу за высокое качество работы работникам, заместителям руководителей, имеющих ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения РФ.

7.5 Установить единовременную стимулирующую выплату к должностному окладу за высокое качество работы работникам, заместителям руководителей, при награждении.

7.6. Установить 15% ежемесячную выплату стимулирующего характера к должностному окладу за высокое качество работы работникам, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений, имеющим нагрудные знаки «Отличник народного

просвещения Казахской ССР», «Отличник народного просвещения Киргизской ССР», и других союзных республик бывшего союза ССР.

7.7. Установить 20%, стимулирующую выплату педагогическим работникам за интенсивность работы в условиях перевода педагогических работников на временный дистанционный режим работы.

7.8. Установить 15 % стимулирующую выплату молодым специалистам в первые 5 лет работы по критериям оценки результатов их работы, определенных МКОУ ЦО № 4;

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников:

Критерии*	Наименование и обозначение показателей*	Коэффициент/баллы*
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
1.Сложность и важность выполняемой работы:		2,70
1.1 Наличие индивидуальных программ развития воспитанников. Индивидуальная коррекционная работа (в группах комбинированной направленности).	1 программа от 2-х и более	до 0,4 0,2 0,4
1.2 Разработка электронно-образовательных ресурсов (презентаций, учебных фильмов, пособий) и их использование в учебном процессе. Презентация работы.	наличие презентаций, фото	0,5
1.3 Участие воспитателя в конкурсах профессионального мастерства.	в учреждении: на местном уровне на областном уровне	до 0,4 0,1 0,2 0,4
1.4 Участие в работе комиссий Учреждения, педагогических советов.		0,2
1.5 Участие в проведении праздников, развлечений, мероприятий: создание костюмов, образов, декораций, подбор музыкального сопровождения, исполнение ролей.	при проведении 1 мероприятия 2-х и более мероприятий	до 0,2 0,1 0,2
1.6 Участие в обновлении сайта Учреждения.		0,2
1.7 Участие в работе методических объединений.	внутри Учреждения	до 0,4

	на районном уровне	0,1
	на региональном уровне	0,2
		0,4
1.8 Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения	конкретное мероприятие:	0,2
1.9 Наличие и использование в работе инновационных методик	Конкретно, какие методики	0,2
2. Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач		до 0,30
2.1. на период испытательного срока		0,2
2.2. в течении профессиональной деятельности		0,3
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
1. Результативность участия воспитанников в конкурсах других мероприятиях.		до 25
		7
	- внутри учреждения:	5
	1-место	3
	2-место	
	3-место	
	- районном уровне:	10
	1-место	
	2-место	8
	3-место	
	- областном уровне	6
	1-место	
	2-место	
	3-место	25
		15
		12
2. Своевременное составление и оформление рабочей документации (планов работы, рабочей программы, таблиц посещаемости).	Согласно утвержденному плану-	10
3. Своевременное проведение работы с родителями по вопросу погашения задолженности по родительской	Согласно предоставленным	

плате.	сведениям (реестр должников с отметкой об уведомлении родителя о наличии задолженности)	10
4. Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев	10
5. Ведение систематического мониторинга индивидуальных достижений воспитанников: изучение индивидуальных достижений воспитанников (разработка и реализация мероприятий по результатам мониторинга)		20
6. Проведение открытых занятий	1-занятие 2-место 3-место	до 15 5 10 15
7. Подготовка и проведение родительских собраний		10
8. Организация и проведение экскурсий и посещение развлекательных мероприятий		10
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		110
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
1. Подготовка воспитанников для участия в конкурсах, соревнованиях и т.д.	внутри учреждения на районном уровне на областном уровне	до 25 10 15 25
2. Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах)	внутри учреждения на районном уровне на областном уровне	до 25 10 20 25

4. Участие в разработке коллективных программ, комплексных системных проектов, направленных на воспитание, обучение и оздоровление воспитанников	Участие: от 1 до 2-х разработок от 2-х и более	до 20 10 20
5. Использование ИКТ в образовательном процессе:	- наличие у воспитателей планов воспитательной и образовательной работы в электронном виде и на бумажном носителе; - наличие публикаций педагогов на сайте ДОУ; - наличие своевременно обновляемого раздела о методической работе в ДОУ на сайте	до 20 10 15 20
6. Участие в просветительской работе по безопасности жизнедеятельности для воспитателей и родителей воспитанников	наличие документов, подтверждающих участие	10
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		100
3. Оценка качества выполнения работ		
1. Отсутствие обоснованных жалоб по поводу: охраны жизни и здоровья детей, соблюдения режима дня, соблюдения норм техники безопасности, охраны труда и правил внутреннего трудового распорядка.	отсутствие документов подтверждающих обоснованные жалобы по всем критериям	10
2. Отсутствие обоснованных жалоб по организации образовательной деятельности	отсутствие документов, подтверждающих обоснованные жалобы	10
3. Качественное ведение документации (планы воспитательно-образовательной работы, рабочая программа), своевременное предоставление материалов.	наличие документов о проведении правильности ведения	10

	документации	
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

по должности «Воспитатель»

по должности «Учитель»

Критерии*	Наименование и обозначение показателей*	Коэффициент/баллы*
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
1. Сложность и важность выполняемой работы:		2,7
1.1 Участие в мероприятиях по организации ЕГЭ, итоговой аттестации учащихся		0,1
1.2 Организация и участие обучающихся в дополнительных групповых и индивидуальных учебных проектах, социальных проектах и др.	конкретные проекты	0,2
1.3 Работа в классах, группах с фактической наполняемостью превышающей среднюю наполняемостью классов, групп в образовательном учреждении	при превышении до 5 человек;	до 0,2 0,1
	более 5 человек	0,2
1.4 Работа с неуспевающими обучающимися, находящимися в группе «риска». Коррекционная работа	от 2-х обучающихся	0,2
1.5 Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	конкретные мероприятия	0,2
1.6 Организация внеклассной работы		до 0,3
	при проведении 2-х мероприятий, более 2-х мероприятий	0,1 0,3
1.7 Подготовка обучающихся к исследовательской деятельности	- внутренний уровень	до 0,3
	- региональный уровень	0,1
	- межрегиональный, всероссийский уровень	0,2

		0,3
1.8 Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями:	- на местном уровне - на региональном уровне	до 0,2 0,1 0,2
1.9 Участие в методической и инновационной деятельности учреждения		0,2
1.10 Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения	конкретные мероприятия	0,2
Наличие и использование в работе инновационных методик	конкретные методики	0,2
1.12 Разработка электронно-образовательных ресурсов (электронных учебников, презентаций, учебных фильмов, пособий) и их использование в учебном процессе	конкретно используемые в учебном процессе	0,2
1.13 Участие в обновлении школьного сайта	наименование конкретного обновления	0,1
1.14 Социальное партнерство с другими учреждениями	конкретная школа	0,1
2. Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач		до 0,30
2.1. на период испытательного срока		0,2
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
9. Результаты итоговой и промежуточной аттестации учащихся	Доля обучающихся, имеющих положительные результаты (оценки «4 и 5», зачеты и т.п.) по итоговой и промежуточной аттестации:	

	- от 20 до 50% от общего количество учащихся; - свыше 50% от общего количество учащихся	до 10 5 10
10. Успеваемость учащихся	100% 80%-90% ниже 80%	до 25 25 20 5
11. Динамика среднего балла успеваемости учащихся	- на уровне прошлого года - выше уровня прошлого года	до 15 10 15
12. Доля учащихся, не имеющих академическую задолженность по итогам года в сравнении с предыдущим учебным годом	- на уровне прошлого года - выше уровня прошлого года	до 15 10 15
13. Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев	15
14. Подготовка и проведение родительских собраний	Протоколы	20
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		100
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
1. Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету	- внутри учреждения - региональный уровень - межрегиональный, - всероссийский уровень	30 10 15

		20
		30
2. Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов)	- внутри учреждения; - на региональном уровне; - всероссийский уровень	20 5 10
		20
3. Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий: -опубликованная разработка отдельного занятия -опубликованные методические рекомендации учебно-методические пособия		20 10 20
4. Наличие и использование индивидуальных программ работы с родителями обучающихся		5
5. Использование ресурсов сети Интернет	- работник имеет собственную страничку в сети Интернет - использует ресурсы сети Интернет учреждения	До 15 15 5
5. Использование ИКТ, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области	- для моделирования урока - для контроля и учета базовых знаний учащихся - для индивидуализации траекторий обучения учащихся	До 15 5 10

		15
6. Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение)		5
Проведение открытых уроков, классных часов, мероприятий		10
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		120
3. Оценка качества выполнения работ		
1.Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки	конкретные поручения	15
2. Отсутствие жалоб и замечаний по поводу: охраны жизни и здоровья детей, соблюдения режима дня, соблюдения норм техники безопасности, охраны труда и правил внутреннего трудового распорядка.	отсутствие документов подтверждающие жалобы и замечания по всем критериям	10
3. Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	наличие документов о проведении правильности ведения документации	10
4.Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		15
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		50

П Е Р Е Ч Е Н Ь

работ и профессий, по которым должны выдаваться смывающих и (или) обезвреживающих средств

1	Библиотекарь
2	Гардеробщик
3	Дворник
4	Заведующий хозяйством
5	Кастелянша
6	Кладовщик
7	Машинист по стирке и ремонту спецодежды
8	Младший воспитатель
9	Повар
10	Подсобный рабочий
11	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
12	Уборщик служебных помещений
13	Учитель технологии
14	Учитель физики, лаборант
15	Учитель химии, лаборант

Директор МКОУ ЦО № 4

Е. А. Богачева

Председатель первичной
профсоюзной организации

Е.Ю. Старцева

Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц	Пункт Типовых норм
1	Библиотекарь	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н п.7.
		Средства гидрофобного действия	Работы с различными видами производственной пыли (в том числе с бумажной и другими)	100 мл	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н п.1.
2	Гардеробщик	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н п.7.
3	Дворник	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н п.7.
4	Заведующий хозяйством	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н п.7.
5	Кастелянша	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н п.7.
6	Кладовщик	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н п.7.

7	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н п.7.
8	Младший воспитатель	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н п.7.
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды.	100 мл	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н п.7.
9	Повар	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н п.7.
10	Подсобный рабочий	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н п.7.
11	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло или жидкие моющие средства в том числе, для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н п.7.
12	Уборщик служебных помещений	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н п.7.
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды.	100 мл	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н п.7.

13	Учитель технологии	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудно смываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, мазут, различные виды производственной пыли.	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н п.7.
14	Учитель физики, лаборант	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н п.7.
	Учитель химии, лаборант	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н п.7.
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды.	100 мл	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н п.7.

Директор МКОУ ЦО № 4

Е. А. Богачева

Председатель первичной профсоюзной организации

Е.Ю. Старцева

Перечень профессий и должностей работников МКОУ ЦО № 4, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия, должность	Спецодежда, средства индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штук)
1	Старший воспитатель	халат	2
2	Воспитатель	фартук для кормления	2
		перчатки резиновые	2 пары
		косынка	2
3	Младший воспитатель	фартук для кормления	2
		фартук для уборки	2
		фартук клеенчатый для мытья посуды	1
		халат для уборки туалета	1
		перчатки резиновые	2 пары
		косынка	2
4	Повар, подсобный рабочий	куртка поварская	2
		фартук для сырой мясной продукции (клеенчатый)	1
		фартук для работы	2
		фартук для выдачи пищи	2
		Колпак или косынка	2
5	Заведующий хозяйством	халат	2
		марлевая повязка	2
6	Кладовщик	халат для выдачи продуктов	2
		халат	2
		фартук	2
		перчатки	1 пара
7	Машинист по ремонту стирке и ремонту спецодежды	халат для стирки	2
		халат для глажения белья	2
		перчатки резиновые	2 пары
8	Уборщик служебных помещений	халат	2
		перчатки резиновые	2 пары
9	Дворник	рукавицы	3 пары
		фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
		куртка на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года
		валенки	1 пара на 3 года

Директор МКОУ ЦО № 4

Е. А. Богачева

Председатель первичной профсоюзной организации

Е.Ю. Старцева

Приложение к коллективному договору № 9

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ ЦО № 4

УТВЕРЖДАЮ
Директор МКОУ ЦО №4

_____ Е.А. Богачева

_____ Е.Ю. Старцева

приказ от _____ 2023 г.

_____ 2023 г.

№ _____

ПОЛОЖЕНИЕ
О порядке предоставления длительного отпуска
сроком до одного года
«Центр образования № 4»
(МКОУ ЦО № 4)

г. Узловая
2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Центр образования №4» (далее – МКОУ ЦО №4).

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным Законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 07 декабря 2000 г. N 3570 "Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года";
- ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Уставом МКОУ ЦО 4.

1.3. Педагогические работники МКОУ ЦО 4 имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

1.4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов. Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией МКОУ ЦО 4 по согласованию с профсоюзным органом.

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

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

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

- при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если, перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если, перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;
- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если, перерыв в работе не превысил двух месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию;
- при переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

2. Порядок предоставления длительного отпуска

2.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности МКОУ ЦО 4.

2.2. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются уставом МКОУ ЦО 4.

2.3. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом директора МКОУ ЦО 4. Директор МКОУ ЦО 4 рассматривает заявление педагогического работника о предоставлении длительного отпуска в течение 30

календарных дней, обеспечивает квалифицированную замену для качественного осуществления образовательного процесса.

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

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

2.5. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации МКОУ ЦО 4.

2.6. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией МКОУ ЦО 4 переносится на другой срок.

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

Длительный отпуск может быть присоединен к основному ежегодному и дополнительному отпускам по согласованию с директором МКОУ ЦО 4.

2.7. Работник Образовательного учреждения вправе отказаться от использования длительного отпуска, отзывав заявление в любое время до момента наступления отпуска.

2.8. Директор МКОУ ЦО 4 может отказать в предоставлении длительного отпуска, если стаж непрерывной преподавательской деятельности педагогического работника составляет менее 10 лет.

3. Сроки предоставления длительных отпусков

3.1. Длительный отпуск может быть предоставлен на основании личного заявления педагогического работника на любой срок, но не более одного года. Длительный отпуск не может быть использован по частям.

3.2. Работник вправе прервать длительный отпуск в любое время и приступить к работе, предупредив об этом администрацию МКОУ ЦО 4 не позднее, чем за 3 рабочих дня до выхода на работу. В случае досрочного выхода работника отпуск считается полностью использованным.

3.3. Из длительного отпуска педагогический работник не может быть отозван без его личного согласия.

4. Порядок финансирования длительного отпуска

4.1. Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическим работникам государственных образовательных учреждений без сохранения заработной платы.

Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объема преподавательской работы:

- учитель;
- преподаватель-организатор ОБЖ;
- учитель – логопед;
- педагог дополнительного образования;
- воспитатель.

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определенных условиях:

- директор;
- заместитель директора, деятельность которого связана с образовательным процессом;
- старший воспитатель;
- педагог – психолог;
- педагог – организатор;

Время работы на должностях, указанных в пункте 2 настоящего перечня, засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте 1 настоящего перечня, преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в следующем объеме: не менее 6 часов в неделю в общеобразовательных и других образовательных учреждениях.