

Первичная профсоюзная организация
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ
ПК МБОУ СОШ № 66

Председатель Фуфачёва М.И.

«10» декабря 2020г.

М



МБОУ СОШ № 66

Директор Туранова Т.С.

«10» декабря 2020г.
М.П.

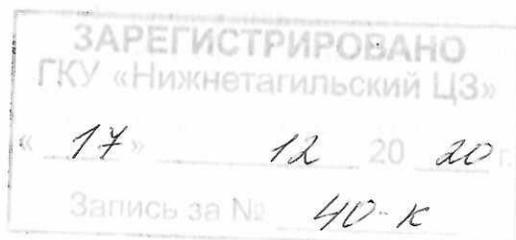


Коллективный договор

на 2020 - 2023 г. г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 66

Утвержден на собрании работников,
протокол №1 от «10» декабря 2020 г.



Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников **Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 66** (далее – образовательное учреждение), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

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

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 66 в лице директора **Турановой Татьяны Сергеевны** (далее – Работодатель);

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

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

1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 – 2020 г.г., Соглашения между Администрацией города Нижний Тагил, управлением образования Администрации города Нижний Тагил и Нижнетагильской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2019 - 2021 г.г., а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

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

1.7. Коллективный договор заключен на срок 2020– 2023 год, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

Стороны имеют право продлевать действия коллективного договора на срок не более трёх лет.

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

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.10. Работодатель обязуется:

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

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

1.11. Стороны договорились:

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

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

Раздел 2. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора.

Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

2.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

2.1.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

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

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

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников течение 90 календарных дней в учреждении. В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с графиком, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника (с учётом оплаты командировочных расходов).

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

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

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

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

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

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

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

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

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

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

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

2.2.6. Вносить в трудовые книжки работников записи о награждении работников профсоюзными наградами в порядке, определенном правилами внутреннего трудового распорядка.

2.3. Работники обязуются:

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

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

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).

3.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю; занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю (Приложение № 9); педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

3.1.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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

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

3.1.6. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день

(смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

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

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

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

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

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

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

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

Предоставить право на отпуск в удобное для работника время в следующих случаях и следующим категориям работников:

- работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- работники, имеющие трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участники военных конфликтов

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

3.1.15. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ). (Приложение № 2)

3.1.16. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда.

3.1.17. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), (Порядок и условия предоставления которого определяются Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»).

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 2);
- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ) (Приложение № 5);
- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случае рождения ребенка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- председателю профкома – 3 календарных дней;
- при отсутствии в течении календарного года дней нетрудоспособности – 3 дней;
- в связи с особой юбилейной даты работника (50 лет и 55 лет) - 1 дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- при уходе за больным родственником – от 3 дней до 2 недель;
- работникам, дети которых идут в первый класс- 1 день «1 сентября» или очередной отпуск.
- работникам, имеющим детей-инвалидов, - до 14 календарных дней в году.

(отпуска с сохранением заработной платы могут устанавливаться за счёт внебюджетных средств)

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны договорились:

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

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 66 (Приложение № 1), которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее также следующие разделы:

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

раздел о выплатах стимулирующего характера.

Порядок оказания материальной помощи работникам учреждения (Приложение № 11 к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ № 66).

Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности (Приложение № 3).

Положение по формированию и компетенции комиссии по премированию работников учреждения (Приложение № 10 п. 3 к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ № 66).

Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников образовательной организации на учебный год (Приложение № 4).

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

Все Положения являются неотъемлемыми приложениями к коллективному договору.

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

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

Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Примерным положением, утвержденным постановлением Администрации города Нижний Тагил от 19.04.2017 № 922 – ПА (в ред. от 25.08.2017 № 2068-ПА).

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

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

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

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

4.1.7. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в образовательном учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 30 процентов.

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

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

4.1.8. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

4.1.10. В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника.

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

4.1.11. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, сохраняется заработная плата в полном размере.

4.1.12. Установить доплату педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки согласно Положению об оплате труда работников.

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

4.1.14. Работа, выполняемая работником сверх нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх одной нормы труда обязанностей с учетом п. 4.1.13.

4.1.15. В лагере с дневным пребыванием детей, создаваемом на базе образовательной организации в качестве временного структурного подразделения, в каникулярное время может реализовываться внеурочная деятельность обучающихся в рамках федеральных образовательных стандартов и дополнительные общеобразовательные программы.

В случае, если учителю при этом поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должности «воспитатель», с ним заключается дополнительное соглашение, в котором определяется срок и объем дополнительно выполняемой работы, а также размер дополнительной оплаты за увеличение объема работ из средств, предусмотренных на организацию летней оздоровительной кампании.

4.2. Работодатель обязуется:

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

4.2.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

4.2.4. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом. Распределение учебной нагрузки производить в соответствии с Положением о распределении учебной нагрузки. (Приложение № 4).

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

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

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

4.2.8. При возложении на учителей, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включать в их учебную нагрузку на общих основаниях.

4.2.9. Выплачивать учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года в соответствии с п. 2.4. приложения № 2 к Приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической

работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

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

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

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

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

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

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

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

4.2.14. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 7 и 22 числа.

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

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

4.2.17. После истечения срока действия первой, высшей, а также установленной до 01.01.2011 года второй квалификационной категории, сохранять педагогическому работнику повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);

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

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

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

если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;

в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;

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

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

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

4.2.18. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, устанавливаются ему повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно п. 3.5.4. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 - 2020 г.г.

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

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

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

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

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока ушел в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

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

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

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

4.2.23. Стороны исходят из того, что работодатели освобождают педагогических работников организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена (далее ЕГЭ) в рабочее время, от основной работы на период проведения ЕГЭ с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ, размер и порядок выплаты которой регулируется правовыми актами Свердловской области.

4.3. За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается доплата в размере не менее 3500 руб. (при нормативной наполняемости класса). Конкретные размеры доплат педагогическим работникам устанавливаются локальными нормативными актами организации.

Раздел 5. Охрана труда и здоровья.

5. Работодатель обязуется:

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

5.2. Для реализации этих задач согласовать проведение мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 11).

5.3. Создать совместную комиссию по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией на паритетной основе.

5.4. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,7 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание учреждения и не менее 2 % от фонда оплаты труда в соответствии с Отраслевым соглашением на 2018-2020г.г.

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

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

по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

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

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

5.9. Провести специальную оценку условий труда (бывшая аттестация рабочих мест) в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 30.12.2013г. Оценка условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

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

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей;
- бесплатную выдачу лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов по перечню профессий и должностей;
- доплату к окладу в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей. Размер доплат устанавливается по результатам аттестации рабочих мест и оценке условий труда по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

5.12. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития № 290н от 01.06.2009 г., № 777н от 1 сентября 2010 г. и согласно приложению № 7 обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя.

5.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

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

5.15. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием.

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

5.17. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда

предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка за счет экономии фонда заработной платы.

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

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

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

5.21. Принять локальный нормативный акт, устанавливающий систему нормирования труда, по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

5.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

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

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

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

5.2.6. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

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

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

5.3. Работники обязуются:

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

5.3.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

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

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

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

Раздел 6. Социальные гарантии.

6.1. Стороны договорились:

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

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

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

6.2. Работодатель обязуется:

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

6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

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

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

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

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

6.3.6. Оказывать содействие в получении бесплатной юридической помощи членам профсоюза.

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

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

7.1. Работодатель обязуется:

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

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

7.1.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и

предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

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

7.1.5. Предоставлять профсоюзным комитетам первичных профсоюзных организаций бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников, а также предоставлять транспортные средства, средства связи, электронную почту и оргтехнику.

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

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

7.1.8. Устанавливать доплаты в размере 50% (до 50 процентов размера оклада (должностного оклада) работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, в размере 30 % (до 30 процентов размера оклада (должностного оклада) уполномоченному по охране труда за выполнение функции координатора из средств работодателя.

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

7.1.10. Размещать на сайте образовательной организации страницу первичной профсоюзной организации.

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

7.1.12. Направлять денежные средства от приносящей доход деятельности на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы для работников образовательной организации.

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

7.2. Стороны договорились:

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

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

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

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

7.2.7. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

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

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

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

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

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ.

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

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

7.3.3. Оказывать содействие в получении бесплатной правовой помощи в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами Профсоюза, с привлечением специалистов вышестоящих организаций Профсоюза.

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

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

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

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

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

7.3.9. Вести разъяснительную работу.

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

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

7.3.12. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

Раздел 8. Разрешение трудовых споров.

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

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

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

Раздел 9. Заключительные положения.

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

9.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников учреждения.

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

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

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

Приложения к Коллективному Договору

№. Приложения

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 86
2. Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 66
3. Порядок оказания платных образовательных услуг, учета и распределения средств от их оказания, безвозмездных поступлений от юридических и физических лиц, в том числе добровольных пожертвований, и средств от иной приносящей доход деятельности в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 66
4. Положение о распределении педагогической нагрузки работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 66
5. График сменности Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 66
6. Перечень должностей работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 66 с ненормированным рабочим днем
7. Перечень профессий и должностей работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 66, занятых во вредных условиях труда, которым положено предоставление дополнительного отпуска, сокращённого рабочего дня, доплаты и лечебного питания
8. Перечень профессий Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 66, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты
9. Перечень профессий и должностей работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 66, которым предусмотрена выдача моющих и обеззараживающих средств
10. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников
11. График профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 66
12. Соглашение по проведению мероприятий по охране труда

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
МБОУ СОШ № 66
М.И.Фуфачёва



Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 66
Т.С.Туранова



График профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Средняя общеобразовательная школа № 66

№	ФИО	Должность	Преподаваемый предмет	Сроки		
				2020/ 2021	2021/ 2022	2022/ 2023
1	Велижанцева Л.В.	учитель	Начальные классы	+		
2	Разбаева Е.В.	учитель	Начальные классы		+	
3	Власова С.Н.	учитель	Начальные классы			+
4	Нефёдова Е.П.	учитель	Начальные классы	+		
5	Филимонова А.С.	учитель	Начальные классы		+	
6	Ивакина Л.В.	учитель	Начальные классы			+
7	Заварыкина А.Г.	учитель	Начальные классы	+		
8	Сейнер Ю.И.	учитель	ОБЖ		+	
9	Ибрагимова Э.В.	учитель	Русский язык, литература			+
10	Брызгалова Н.А.	учитель	Математика	+		
11	Джамиева Р.Н.	учитель	Математика		+	
12	Клишина Н.В.	учитель	Русский язык, литература			+
13	Рассомахина О.В.	учитель	География, биология, химия	+		
14	Ермакова А.А.	учитель	История, обществознание		+	
15	Гоберман В.Н.	Педагог-психолог	Биология, ОБЖ			+
16	Шкабара Н.А.	учитель	математика	+		
17	Карличук В.И.	учитель	Русский язык, литература		+	
18	Струина И.А.	учитель	Немецкий язык			+
19	Баталова Е.В.	учитель	ИЗО, МХК	+		
20	Шалашов И.В.	учитель	физкультура		+	
21	Фуфачёва М.И.	Педагог-библиотекарь				+
22	Карличук Л.А.	учитель	Английский язык	+		
23	Караваева Т.О.	учитель	Английский язык		+	
24	Попова С.И.	Зам.директора по ВР				+
25	Руденко Е.Р.	учитель	физкультура	+		
26	Шарнина М.В.	Социальный педагог			+	

СОГЛАСОВАНО
 ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФСОЮЗНОГО
 КОМИТЕТА МБОУ «СОШ № 66»
 М.И.Фурцева



УТВЕРЖДЕНО
 ДИРЕКТОР МБОУ «СОШ № 66»
 Т.С.Туранова
 «13» 2017 г.



**График сменности Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
 Средняя общеобразовательная школа №66
 г.Нижний Тагил Свердловской области**

№	Должность	Недельная нагрузка	Обеденный перерыв	График работы
1.	Вахтер	40	12.30 – 13.00	С 8.00 – 20.00 по скользящему графику: 1 рабочий день, 1 выходной день
2.	Уборщик служебных помещений	40	12.00 – 12.30	Понедельник – пятница с 8.30 – 16.00; суббота с 8.30 – 14.00
3.	Уборщик служебных помещений	40	17.00 – 17.30	Понедельник – суббота с 14.30 – 21.40
4.	Уборщик территории	40	12.00 – 12.30	Понедельник – пятница с 8.30 – 16.00; суббота с 8.30 – 14.00
5.	Гардеробщик	40	12.00 – 12.30	Понедельник – пятница с 8.00 – 14.45

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПМО
 Профсоюзный
 комитет
 Фудачева М. И.
 «03» *августа* 2020 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор

МБОУ СОШ № 66

Туранова Т. С.

«03» *августа* 2020 г.

**Перечень профессий и должностей работников
 Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
 средней общеобразовательной школы № 66,
 имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими
 средствами индивидуальной защиты**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Пункт типовых отраслевых норм
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар До износа До износа	п. 135
	Дворник; уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 2 шт.	п.23

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО

_____ Фуфачева М. И.

« ____ » _____ 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

МБОУ СОШ № 66

_____ Туранова Т. С.

« ____ » _____ 2020 г.

**Перечень профессий и должностей работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 66,
имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими
средствами индивидуальной защиты**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Пункт типовых отраслев ых норм
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар До износа До износа	п. 135
	Дворник; уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 2 шт.	п.23

		<p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</p> <p>Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом</p> <p>Головной убор утепленный</p> <p>Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами</p> <p>Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды</p>	<p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>1 шт.</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>3 пары на год</p> <p>1 шт. на 2 года</p>	
	Уборщик служебных помещений	<p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p>	п.171

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО
 _____ Фуфачева М. И.
 «___» _____ 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
 МБОУ СОШ № 66
 _____ Туранова Т. С.
 «___» _____ 2020 г.

**Перечень профессий и должностей работников Муниципального
 бюджетного общеобразовательного учреждения средней
 общеобразовательной школы № 66, которым предусмотрена выдача
 моющих и обеззараживающих средств**

В соответствии с приказом Министерства и здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 года N 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" следующим категориям работников:

№ п/п	Профессии	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
I. Защитные средства				
1.	Уборщик служебных помещений	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, и другими водонерастворимыми материалами и веществами	100 мл
2.	Уборщик служебных помещений	Средства гидрофобного действия (отгаливающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы,	100 мл

			выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	
3.	Уборщик служебных помещений	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего места удалённо от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	100 мл
4.	Дворник	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл
II. Очищающие средства				
5.	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)
6.	Уборщик служебных помещений	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, лаки, краски, смолы, клеи, битум, силикон, различные виды производственной пыли (в том числе металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства				

7.	Уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы органическими растворителями, техническими маслами, смазками, лаками и красками, различными видами производственной пыли (в том числе стекольной и другими), СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	с 100 мл
----	--------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------

№ п/п	Перечень профессий и должностей	Наименование работ и производственных факторов	Пункт типов норм	Норма выдачи на одного работника в месяц
1.	Директор	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	Пользоваться смывающим средством, имеющимся в наличии в санитарно- бытовых помещениях
2.	Администратор (зам. директора)			
3.	Учитель			
4.	Педагог - психолог			
5.	Педагог - библиотекарь			
6.	Специалист по охране труда			
7.	Секретарь			
8.	Социальный педагог			
9.	Гардеробщик			
10.	Уборщик служебных помещений			
11.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий			

12.	Учитель технологии	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (производственная пыль, машинные масла)	8 9	300г (мыло туалетное) или 500мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах); 200мл (очищающие кремы, гели, пасты)
-----	--------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

СОГЛАСОВАНО

Председатель ЦРО
 Профсоюзный комитет
 Фурцева М.И.
 «03» февраля 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
 МБОУ СОШ № 66
 Туранова Т. С.
 «03» февраля 2020 г.

Перечень профессий и должностей работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 66, которым предусмотрена выдача моющих и обеззараживающих средств

В соответствии с приказом Министерства и здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 года N 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" следующим категориям работников:

№ п/п	Профессии	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
I. Защитные средства				
1.	Уборщик служебных помещений	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, и другими водонерастворимыми материалами и веществами	100 мл
2.	Уборщик служебных помещений	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы,	100 мл

			выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	
3.	Уборщик служебных помещений	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	100 мл
4.	Дворник	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл

II. Очищающие средства

5.	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)
6.	Уборщик служебных помещений	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, лаки, краски, смолы, клеи, битум, силикон, различные виды производственной пыли (в том числе металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

III. Регенерирующие, восстанавливающие средства

7.	Уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы органическими растворителями, техническими маслами, смазками, лаками и красками, различными видами производственной пыли (в том числе стекольной и другими), СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	с 100 мл
----	--------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------

№ п/п	Перечень профессий и должностей	Наименование работ и производственных факторов	Пункт типов норм	Норма выдачи на одного работника в месяц
1.	Директор	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	Пользоваться смывающим средством, имеющимся в наличии в санитарно- бытовых помещениях
2.	Администратор (зам. директора)			
3.	Учитель			
4.	Педагог - психолог			
5.	Педагог - библиотекарь			
6.	Специалист по охране труда			
7.	Секретарь			
8.	Социальный педагог			
9.	Гардеробщик			
10.	Уборщик служебных помещений			
11.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий			

12.	Учитель технологии	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (производственная пыль, машинные масла)	8 9	300г (мыло туалетное) или 500мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах); 200мл (очищающие кремы, гели, пасты)
-----	--------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Принято с учетом мнения выборного
органа первичной профсоюзной организации
работников МБОУ СОШ №66

Председатель Профсоюзного комитета

С.С. Туранова
МБОУ
СОШ № 66
« 03 » *февраля* 20*10* года



Утверждаю
Директор МБОУ СОШ № 66



Т.С. Туранова

« 03 » *февраля* 20*10* года

**Положение
об оплате труда работников Муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №66**

Принято с учетом мнения выборного
органа первичной профсоюзной организации
работников МБОУ СОШ №66

Утверждаю
Директор МБОУ СОШ № 66

Председатель профсоюзного комитета

«__» _____ 20 года

«__» _____ 20 года

**Положение
об оплате труда работников Муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №66**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации, Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении и подведомственных управлению образования Администрации города Нижний Тагил, утвержденным постановлением Администрации города Нижний Тагил от 19.04.2017 №922-ПА и применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №66 (далее - Положение).

2. Основные понятия и термины, используемые в целях Положения:

учреждение – Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 66 (МБОУ СОШ № 66);

управление образования - управление образования Администрации города Нижний Тагил, главный распорядитель бюджетных средств, работодатель для директора учреждения, учредитель;

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки, премии и иные выплаты стимулирующего характера);

тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

оклад (должностной оклад), ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей с учетом квалификации работника, определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

приносящая доход деятельность – оказание платных образовательных (осуществление образовательной деятельности по заданиям и за счет средств физических и (или) юридических лиц по договорам об образовании, заключаемых при приеме на обучение) и иных услуг, иная приносящая доход деятельность, осуществляемая учреждением.

3. Заработная плата работников учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Локальные нормативные акты, регламентирующие социально-трудовые отношения, принимаются учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. Фонд оплаты труда в учреждении формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и утверждается управлением образования на соответствующий финансовый год.

Предельная доля оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда учреждения устанавливается не более 40%. Перечень должностей, не относящихся к основному и административно-управленческому персоналу, утверждается приказом управления образования.

5. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения по согласованию с управлением образования и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

6. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям учреждения, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», Квалификационному справочнику

должностей руководителей, специалистов и других служащих, выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии постановлением Министерства труда и занятости населения РФ от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России», и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

Глава 2. Условия определения оплаты труда

7. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС);
- номенклатуры должностей;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников учреждений, финансируемых из соответствующих бюджетов;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8. При определении размера оплаты труда работников учреждения учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени;
- 3) объемы работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

9. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

10. Изменение оплаты труда производится при:

- 1) присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- 4) присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

11. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 10 Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

12. Директор учреждения при установлении заработной платы работникам:

- 1) обеспечивает проверку документов об образовании и стаже педагогической работы,

других оснований, предусмотренных Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает штатное расписание на работников учреждения, а также тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в учреждении помимо своей основной работы;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

13. Предельный объем учебной нагрузки, которую может выполнять в учреждении педагогический работник, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

14. При осуществлении видов работ, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», работа в учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора.

15. Предоставление педагогической работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в учреждении, а также руководящим, педагогическим и иным работникам других организаций, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, при условии, если педагогические работники, для которых учреждение является основным местом работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников учреждения

16. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в Главе 5 Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в Главе 6 Положения.

17. При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности работникам учреждения устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности порядок и условия осуществления которых, их размеры определяются локальным актом учреждения.

18. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью (Приложения №№1 - 5 к Положению) и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

20. Учреждение имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Учреждение имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

21. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников, успешно прошедших аттестацию на квалификационную категорию или на соответствие занимаемой должности,

повышаются в порядке и размерах, предусмотренных Приложением №5 к Положению.

Предусмотренные настоящим пунктом повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитываются при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

23. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

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

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

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

26. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

27. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала Приложение №1, педагогических работников, установлены в Приложениях № 1, № 2 к Положению.

28. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

29. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются работодателем на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего структурного подразделения, установленного в Приложении №2 к Положению,

30. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее - служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

31. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в Приложении №3 к Положению.

Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в Приложении № 5 к Положению.

32. С учетом условий и результатов труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Главами 5 и 6 Положения.

33. Директором учреждения работникам устанавливаются выплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляемой учреждением, порядок и условия осуществления которых, их размеры определяются локальным актом учреждения.

Глава 4. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей

34. Размер, порядок и условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются начальником управления образования в трудовом договоре (контракте).

Размер, порядок и условия оплаты труда заместителя директора устанавливаются директором учреждения в трудовом договоре.

35. Оплата труда директора учреждения, его заместителей включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

36. При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности директору учреждения, его заместителям устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в порядке, предусмотренном пунктами 46 и 47 Положения.

37. Размер должностного оклада директора определяется трудовым договором, составленным на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям учреждений, утвержденной управлением образования.

38. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения), устанавливается управлением образования исходя из особенностей типа и вида учреждения в кратности от 1 до 6.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы заместителей директора учреждения), устанавливается управлением образования исходя из особенностей типа и вида учреждения в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, а также среднемесячной заработной платы заместителей директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы заместителей директора учреждения), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

38. Должностной оклад директору учреждения устанавливается с учётом его повышения по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных локальным актом управления образования.

39. Должностные оклады заместителей директора учреждения устанавливаются директором учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора, установленного в соответствии с пунктом 36 Положения.

40. Директору учреждения, его заместителям при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», устанавливаются стимулирующие выплаты:

для директора – в размерах, установленных управлением образования;

для заместителей директора - в размерах, установленных Приложением №6 к Положению.

41. Стимулирование директора учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с целевыми показателями эффективности и критериями их оценки, на основании Положения о стимулировании руководителей учреждений, утвержденного управлением образования, которое предусматривает порядок, условия, основания (критерии) назначения стимулирующих выплат, их размеры.

42. За неисполнение или ненадлежащее исполнение устава, правил внутреннего трудового распорядка и (или) иных локальных нормативных актов учреждения, а также локальных нормативных и иных локальных актов управления образования, должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора (контракта) выплаты стимулирующего характера могут не выплачиваться или их размер может быть уменьшен.

43. Для заместителей директора учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Главами 5 и 6 Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям директора и главному бухгалтеру принимается директором учреждения.

44. Директору учреждения приказом управления образования устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты в размере до 5% от месячного общего объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляемой учреждением порядок и условия осуществления которых, их размеры определяются локальным актом учреждения, но не более 20 000 рублей в месяц.

45. Решение о стимулирующих выплатах заместителям директора учреждения и главному бухгалтеру из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляемой учреждением, принимается директором учреждения в соответствии с локальным актом учреждения, определяющим порядок и условия их осуществления.

Глава 5. Компенсационные выплаты

46. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и Положением в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

47. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

48. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

50. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации, и производятся работникам по результатам проведения специальной оценки условий труда (до 1 января 2014 года - аттестации рабочих мест).

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Данная выплата не устанавливается, если условия труда на рабочем месте признаны безопасными по результатам их специальной оценки или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда.

При совмещении профессий (должностей) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплата устанавливается в процентном соотношении от установленной за совмещение доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

51. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР», в размере 15 процентов.

52. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

53. Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности) в порядке и размерах, предусмотренных в Приложении № 5 к Положению.

54. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника, как по другой, так и по такой же профессии (должности), без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

55. Размеры доплат и срок исполнения дополнительных работ, предусмотренных пунктами 52-54 Положения, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

56. Доплата за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Доплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день (за часы, фактически отработанные работником) устанавливается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При предоставлении работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, по его желанию другого дня отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в **Приложении № 5** к Положению.

57. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и по совместительству, и при совмещении профессий (должностей).

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

58. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляемой учреждением.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

59. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и Положением, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности учреждения, направленных на оплату труда работников.

60. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы
- 4) по итогам работы (премии).

61. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение устава, правил внутреннего трудового распорядка и (или) иных локальных нормативных актов учреждения, а также локальных нормативных и иных локальных актов управления образования, должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора (контракта) выплаты стимулирующего характера работникам учреждения могут не выплачиваться или их размер может быть уменьшен.

62. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

63. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников учреждения устанавливаются в Приложении № 9 к Положению и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

64. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном в Приложении №7 к Положению, трудовым договором.

65. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный» и другие качественные показатели.

Данные выплаты устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном Приложением № 7 к Положению, трудовым договором.

66. Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливаются в порядке, предусмотренном в Приложении № 7 к Положению.

При исчислении стажа непрерывной работы в учреждении засчитывается время непрерывной работы в учреждении на любых должностях, как по основной работе, так и по совместительству, в порядке, предусмотренном в Приложении № 8 к Положению.

69. К выплатам по итогам работы (премии) относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждения, в порядке, предусмотренном в Приложении №9 к Положению.

70. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

71. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению учреждения применяется единовременное премирование работников учреждения в порядке, предусмотренном в Приложении № 8 к Положению.

72. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются для работников учреждения – в Приложении № 10 к Положению;
для директора учреждения - локальным актом управления образования.

Материальная помощь выплачивается на основании личного письменного заявления работника.

Приложение № 1 к Положению
об оплате труда работников Муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №66

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
1	2	3
1 квалификационный уровень	старший вожатый	11000
2 квалификационный уровень	педагог-организатор; социальный педагог	11500
3 квалификационный уровень	педагог-психолог	11500
4 квалификационный уровень	учитель; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	12000

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы Приложением №5 к Положению предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, успешно прошедшим соответствующую аттестацию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Приложение № 2 к Положению
об оплате труда работников Муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 66

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; секретарь;	9734,40
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	инженер-программист	10816
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	специалист по охране труда;	10816

Приложение № 3 к Положению
об оплате труда работников Муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 66

**Профессиональная квалификационная группа
общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; подсобный рабочий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территории	8490,60
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8544,65

**Порядок
повышения размеров должностных окладов, ставок заработной платы отдельных категорий
работников учреждения за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой
должности**

1. Настоящий порядок применяется при исчислении заработной платы отдельных категорий работников учреждения, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников (далее – работники отдельных категорий).

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников отдельных категорий повышаются в следующих размерах:

1) работникам, успешно прошедшим аттестацию и имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 25 процентов;

2) работникам, успешно прошедшим аттестацию и имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 20 процентов;

3) выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, сроком на два года – на 20 процентов;

3.1.) при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

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

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

3.2.) при переводе из одной образовательной организации в другую в течение срока, предусмотренного подпунктами 3) и 3.1.) настоящего пункта;

4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, – на 10 процентов.

3. В случаях, когда работникам учреждения предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

4. При занятии директором учреждения, его заместителями педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

Приложение № 5 к Положению
об оплате труда работников Муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 66

**Порядок
установления доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы
работникам учреждения (кроме директора, заместителей директора, за выполнение работ в
условиях, отличающихся от нормальных**

1. Настоящий порядок применяется при установлении доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждения (кроме директора, заместителей директора,) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных.

2. Работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в абсолютном размере или в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и случаях:

2.1 20% процентов - педагогическим работникам, реализующим адаптированные основные общеобразовательные программы (образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования), адаптированные дополнительные общеобразовательные программы (дополнительные общеразвивающие программы) в учреждении.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются директором учреждения в зависимости от количества учащихся с ограниченными возможностями здоровья в группе (классе), степени и продолжительности общения работников с учащимися с ограниченными возможностями здоровья, от категории учащихся с ограниченными возможностями здоровья.

2.2. 20 процентов – педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам, дополнительным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения медицинской организации.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и конкретный размер доплат, определяется директором учреждения в зависимости от количества учащихся, степени и продолжительности общения работников с указанными учащимися.

2.4. 15 процентов - педагогическим работникам, реализующим основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных предметов

Конкретный перечень педагогических работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам, ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется директором учреждения в зависимости от объема учебной нагрузки педагогического работника с учетом количества часов по реализуемым основным общеобразовательным программам, обеспечивающим углубленное изучение отдельных предметов.

2.5. За увеличение объема работы при выполнении работниками дополнительной работы по такой же профессии (должности):

в соответствии с п.62 Примерного положения

№	Основание для установления доплаты	Размер доплаты
1	Классное руководство	3500
2	Заведование кабинетом	300-700
3	Руководство методическими объединениями	1000
4	Проверка письменных работ	60 руб. за час нагрузки соответственно

5	Неаудиторная работа, подготовка к ЕГЭ, ГИА	300-10000
6	Профориентационная работа	500-700
7	Выполнение работ не включенных в ДИ	3000
8	Тьютор	1000-3000

3. В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

4. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5. Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**Порядок
установления отдельных выплат стимулирующего характера работникам
учреждения (кроме директора)**

1. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим порядком, устанавливаются с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, в целях материального стимулирования труда работников учреждения (кроме директора), повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников в следующих случаях и размерах:

в соответствии с п.73 Примерного положения

- 1) с учетом показателей наполняемости классов и групп - до 10000 рублей;
- 2) с учетом количественных результатов подготовки учащихся в к ГИА (ЕГЭ, ОГЭ) - до 6000 рублей в зависимости от результатов качества обученности учеников по предмету;
- 3) за подготовку участников (победителей, призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня до 6000 рублей (в зависимости от количества подготавливаемых учащихся и уровня мероприятия (федеральный, региональный, муниципальный или учреждения);
- 4) за реализацию авторских программ до 6000 рублей (в зависимости от количества программ и их сложности, значимости);
- 5) за оказание помощи вновь назначенным работникам в адаптационный период (в зависимости от результатов участия молодого специалиста в конкурсах различного уровня, в конкурсах профессионального мастерства и результативности участия учащихся, с учетом представления опыта работы молодого специалиста педагогическому сообществу, при отсутствии жалоб родителей (законных представителей) учащихся в отношении молодого специалиста) до 2000 рублей;
- 6) с учетом результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств учреждения, - до 6000 рублей (право определять значимость, эффективность работ предоставляется директору учреждения);
- 7) за разработку и реализацию проектов (мероприятий) (в зависимости от количества проектов (мероприятий) и их значимости) - до 10000 рублей;
- 8) за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения - до 10000 рублей (право определять значимость, эффективность работ предоставляется директору учреждения).

3. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- 1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» – 20 процентов должностного оклада;

3.1. Ежемесячные доплаты работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых предметов.

Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых предметов предоставляется директору учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. Работникам учреждения, имеющим стаж непрерывной работы в учреждении, по решению директора учреждения устанавливаются ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы:

- от 1 года до 5 лет – 5 процентов;
- от 5 до 10 лет – 10 процентов;
- от 10-20 лет – 15 процентов;
- от 20 и более – 20 процентов.

При исчислении стажа непрерывной работы в учреждении засчитывается время непрерывной работы в учреждении на любых должностях, как по основной работе, так и по совместительству, в порядке, предусмотренном в Приложении № 8 к Положению.

5. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора учреждения применяется единовременное премирование работников.

№ п/п	Условие единовременного премирования	Размер (руб)
1	при награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации	5 000
2	при награждении государственными наградами и ведомственными и отраслевыми наградами регионального и муниципального уровней	5 000
3	в связи с празднованием профессиональных праздников с учетом специфики осуществляемой учреждением деятельности (День учителя)	до 5 000
4	в связи с праздничными днями (Международный женский день, День защитника Отечества, Новый год) и юбилейными датами (50 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет)	до 5 000
5	при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости	5 000
6	при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	5000

6. Стимулирующие выплаты работникам учреждения не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

7. Работникам учреждения, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

**Порядок
исчисления стажа непрерывной работы работников учреждения**

1. Настоящий порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы в учреждении (далее – стаж).
2. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка и (или) трудовой договор.
3. При установлении работникам учреждения ежемесячных доплат к персональным (должностным окладам), за стаж учитывается продолжительность непрерывной работы работников в учреждении.
4. В стаж, дающий право на установление ежемесячных доплат к персональным (должностным окладам), за стаж работникам учреждения засчитывается время непрерывной работы в учреждении, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях.
5. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждении гражданами, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждении.
6. Стаж сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами, в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении), при поступлении на работу в учреждение до достижения ребенком указанного возраста.
7. Стаж, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 № 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».
8. Право решать конкретные вопросы об определении у работника стажа в учреждении предоставляется директору учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения (при наличии).

Приложение № 9 к Положению
об оплате труда работников Муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 66

**Порядок установления выплат стимулирующего характера по итогам работы (премий)
работникам учреждения (кроме директора)**

1. Общие положения

1.1. Настоящий порядок в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения применяется при определении вознаграждения за качественный результат труда, поощрения по итогам работы (премий).

1.2. Премии определяются в абсолютном размере (в рублях) по показателям (критериям) оценки эффективности труда работников учреждения, указанных в разделе 2 настоящего порядка.

Размер премии устанавливается ежемесячно (ежеквартально) в зависимости от выделенных средств на премирование работников.

1.3. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер премий устанавливается исходя пропорционально отработанному времени.

1.4. За неисполнение или ненадлежащее исполнение устава, правил внутреннего трудового распорядка и (или) иных локальных нормативных актов учреждения, а также локальных нормативных и иных локальных актов управления образования, должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора (контракта) премии работникам учреждения могут не выплачиваться или их размер может быть уменьшен.

1.5. Премирование работников учреждения осуществляется приказом директора учреждения на основании решения комиссии по премированию работников учреждения, действующей в соответствии с разделом 3 настоящего порядка.

2. Показатели (критерии) эффективности труда работников учреждения.

№ п/п	Критерии стимулирования	Выплаты (в рублях)
1.1.	Подготовка участников, призеров и победителей олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований различного уровня	500 1200 2000
1.2.	Успешная организация работы с творческими проектами, рефератами, научно-исследовательскими работами учащихся	500 1200 2000
1.3.	Участие педагога в методической работе, участие в инновационной деятельности, организация наставничества над молодыми специалистами	500 1200 2000
1.4.	Повышение квалификации через посещение семинаров, курсов различного уровня, подготовка и проведение открытых педагогических форм	500 1200 2000
1.5.	Уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации	500 1200 2000
1.6.	Уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел)	500 1200 2000
1.7.	Подготовка и проведение внеурочных мероприятий, рейтинг воспитательной работы (конец полугодия)	500 1200 2000
1.8.	Успешное создание элементов образовательной инфраструктуры (ЛДП, питание, пришкольный участок, дежурство и т.п.)	500 1200 2000
1.9.	Уровень профилактической, социально-правовой работы в классе, работа с родителями, семьями социального риска	500 1200

		2000
1.10.	Интенсивность и высокие результаты работы	от 500

2. Ежемесячное и ежеквартальное стимулирование педагогических работников производится по следующим показателям:

3. Ежемесячное и ежеквартальное стимулирование заместителей директора производится по следующим показателям:

№ п/п	Критерии стимулирования	Выплаты (в рублях)
3.1.	Уровень организации и контроля (мониторинга) учебно – воспитательного процесса, выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	1000 2000 3000
3.2.	Уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся, организация образовательного процесса, обеспечивающего стабильные результаты подготовки учащихся	1000 2000 3000
3.3.	Уровень организации и контроля экспертной, методической и инновационной работы в образовательном учреждении, разработка и реализация творческих проектов, обобщение и распространение передового опыта работы	1000 2000 3000
3.4.	Обеспечение качества и необходимого уровня санитарно – гигиенических условий обучения, отсутствие нарушений норм и правил охраны труда в образовательном учреждении	1000 2000 3000
3.5.	Создание условий для организации образования детей по индивидуальным планам, адаптированным программам, уровень организации работы по сетевому взаимодействию с различными организациями, учреждениями	1000 2000 3000
3.6.	Уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения, создание условий и стимулирование качественного развития профессиональной компетенции педагогов образовательного учреждения	1000 2000 3000
3.7.	Уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ)	1000 2000 3000
3.8.	Интенсивность и высокие результаты работы	от 1000

4. Ежемесячное и ежеквартальное стимулирование заместителя директора по административно – хозяйственной части производится по следующим показателям:

№ п/п	Критерии стимулирования	Выплаты (в рублях)
4.1.	Обеспечение качественных санитарно – гигиенических условий в помещениях школы, соответствующих требованиям СанПиН, обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, ОТ и ТБ	1500 3000 4500
4.2.	Качество подготовки и организации ремонтных работ, высокий уровень организации и контроля работы персонала курируемых подразделений, качественная подготовка школы к новому учебному году	1500 3000 4500
4.3.	Уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ)	1500 3000 4500
4.4.	Качественное выполнение закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд школы	1500 3000 4500
4.5.	Интенсивность и высокие результаты работы	От 1500

5. Ежемесячное и ежеквартальное стимулирование учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала производится по следующим показателям:

№ п/п	Критерии стимулирования	Выплаты (в рублях)
5.1.	Эффективность и качество выполняемых работ	500 1000 1500
5.2.	Эффективность работы по экономии электроэнергии, воды, уборочного инвентаря и моющих средств, работа по сохранности школьного здания, оборудования и имущества	500 1000 1500
5.3.	Состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места	500

		1000 1500
5.4.	Своевременная и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдения ТБ	500 1000 1500
5.5.	Содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно – воспитательного процесса	500 1000 1500
5.6.	Увеличение объема работы, выполнение несвойственной работы	500 1000 1500
5.7.	Качественная подготовка школы к новому учебному году	500 1000 1500
5.8.	Интенсивность и высокие результаты работы	от 500

3. Формирование и компетенция комиссии по премированию работников учреждения (далее – комиссия).

3.1. Комиссия создается с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам учреждения стимулирующих выплат по итогам работы (премий) из равного числа представителей работников и работодателя, не менее двух от каждой стороны.

3.2. Представители работодателя в комиссию назначаются директором учреждения. Представители работников в комиссию делегируются общим собранием работников учреждения.

3.3. Решение о создании комиссии, ее персональный состав оформляются приказом директора учреждения на срок не менее 1 года.

3.4. В случае увольнения из учреждения работника, являющегося членом комиссии, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования комиссии.

3.5. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

Директор учреждения не может являться председателем комиссии, но может входить в ее состав.

3.6. Комиссия организует свою работу в форме заседаний. Заседание комиссии правомочно при участии в нем более половины ее членов.

Заседание комиссии ведет председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя.

3.7. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) комиссия определяет самостоятельно.

Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

Секретарь комиссии ведет протокол заседания комиссии и наряду с председателем несет ответственность за достоверность и точность его ведения.

3.8. Директор учреждения ежемесячно представляет в комиссию информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления им премий, другую необходимую для принятия решения информацию, документы, а также информацию о наличии средств фонда оплаты труда на премирование работников.

Директор учреждения вправе внести в комиссию свои предложения по вопросам персонального установления премий.

3.9. Комиссия вправе затребовать от работодателя дополнительные документы и информацию, необходимые для принятия объективного решения.

3.10. Вопросы об установлении премий рассматриваются комиссией ежемесячно, до 25 числа месяца, следующего за отчетным.

3.11. Директор учреждения издает приказ об установлении работникам премий в размерах, определенных комиссией в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

3.12. Директор учреждения создает необходимые условия для работы комиссии.

3.13. Директор учреждения не вправе принуждать членов комиссии к принятию определенных решений.

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

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

Приложение № 10 к Положению
об оплате труда работников Муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №66

**Порядок
оказания материальной помощи работникам учреждения
(кроме директора учреждения)**

1. Настоящий порядок определяет условия и порядок назначения и выплаты материальной помощи.

2. Размер материальной помощи определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения.

3. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения в целях обеспечения социальной защищенности по письменному заявлению может выплачиваться материальная помощь не более 2 окладов (должностных окладов) в год в следующих случаях и размерах:

1) в связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) на основании документа, удостоверяющего личность, – 5000 рублей;

2) в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (родителей, детей, родных братьев и сестер, иных в соответствии с Семейным кодексом Российской Федерации) на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих заключение брака или родство – 5000 рублей;

3) в связи с рождением ребенка (детей) на основании свидетельства о рождении, с заключением брака на основании свидетельства о заключении брака – 3000 рублей;

4) для оздоровления работников, в том числе связанного с необходимостью лечения, восстановления после длительной болезни, на основании подтверждающих документов - 3000 рублей;

5) в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств на основании подтверждающих документов - 5000 рублей;

6) в связи с иной трудной жизненной ситуацией на основании подтверждающих документов - до 5000 рублей;

7) имеющим статус молодого специалиста – 2000 рублей.

4. При рождении ребенка (детей) и по случаю вступления в брак материальная помощь выплачивается супругу (одному из супругов), работающему в учреждении.

5. В случае смерти работника материальная помощь может выплачиваться одному из членов семьи работника или иному лицу по его письменному заявлению при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих личность заявителя.

6. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом директора учреждения при наличии оснований и в размерах, предусмотренных пунктом 3 настоящего порядка.

7. Материальная помощь может быть оказана при отсутствии у работника учреждения дисциплинарных взысканий.

8. Материальная помощь не может быть оказана работнику, оформленному по совместительству.

9. Районный коэффициент на материальную помощь не начисляется.

10. Материальная помощь не учитывается во всех случаях при исчислении средней заработной платы, сохраняемой за работником учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (в том числе на время отпуска, на период временной нетрудоспособности и другое).

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзной организации
М.И.Фуфачёва



УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ СОШ № 66
Т.С.Туранова
Приказ № 7 от «23» апреля 2020 г.



Положение

о распределении педагогической нагрузки работников МБОУ СОШ № 66

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Средняя общеобразовательная школа № 66
г.Нижний Тагил
2020 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке распределения педагогической нагрузки муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 66» на учебный год (далее – Положение, Школа) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

1.2. Настоящее Положение утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации школы или, при её отсутствии, с иным представительным органом работников.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работодателя и на всех работников школы, занимающих педагогические должности в соответствии со штатным расписанием.

2. Комиссия по распределению педагогической нагрузки, её формирование, состав, порядок работы

2.1. Для распределения педагогической (учебной) нагрузки на новый учебный год в Школе создается комиссия по распределению педагогической нагрузки (далее – Комиссия).

2.2. Комиссия создаётся с целью:

- обеспечения объективного и справедливого распределения администрацией школы учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год;

- соблюдения установленного срока письменного предупреждения педагогических работников о возможном уменьшении или увеличении учебной нагрузки в новом учебном году в случае изменения количества классов (групп) или часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

2.3. Распределение педагогической нагрузки на новый учебный год проводится Комиссией до окончания текущего учебного года и за два месяца до ухода работников в отпуск для определения классов (групп) и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.4. Директор Школы создаёт необходимые условия для работы Комиссии.

2.5. В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и установление объёма учебной нагрузки на новый учебный год персонально каждому педагогическому работнику школы.

2.6. Комиссия создаётся на основании настоящего Положения из представителей работодателя, назначаемых директором Школы и работников, делегируемых в Комиссию профсоюзным комитетом (иным представительным органом работников либо работников представляет иной представитель, при отсутствии профсоюзной организации).

2.7. Решение о создании Комиссии, её персональный состав, сроки проведения комплектования, назначение председателя и секретаря Комиссии оформляются приказом директора Школы.

2.8. Председателем Комиссии является директор школы, секретарём – один из членов Комиссии.

2.9. Порядок работы Комиссии по распределению педагогической нагрузки

2.9.1. Комиссия организует свою работу в форме заседаний и в установленные директором Школы сроки.

2.9.2. Процедура комплектования может проводиться в несколько этапов (комплектование педагогических работников первого, второго и третьего уровней образования; не прошедших комплектование в установленные сроки по уважительным причинам и т.д.).

2.9.3. Заседание Комиссии правомочно при участии в нём более половины её членов, председателя и секретаря Комиссии, а также представителя профсоюзного комитета (иного представительного органа работников или иного представителя работников в случае отсутствия в школе профсоюзной организации).

2.9.4. Заседание Комиссии ведёт председатель.

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

2.9.6. Члены Комиссии обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в компетенцию Комиссии по комплектованию педагогических работников на новый учебный год.

2.9.7. Решения Комиссии оформляются протоколами, которые подписываются всеми членами Комиссии.

2.9.8. Протоколы заседаний должны быть прошиты, страницы пронумерованы и скреплены печатью.

2.9.9. С результатами распределения педагогической нагрузки на новый учебный год Комиссия знакомит педагогических работников под роспись в день проведения комплектования.

2.9.10. На основании решения Комиссии директор Школы издаёт приказ об установлении объёма нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год и закреплении классов (групп), в которых будет проводиться изучение преподаваемых этими учителями предметов.

3. Условия и порядок распределения учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год

3.1. Предварительное распределение учебной нагрузки, классов (групп) осуществляется педагогическими работниками самостоятельно на заседаниях методических объединений.

3.2. Распределение педагогической нагрузки педагогическим работникам и установление им объема учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется с учётом решений методических объединений (в случае несогласия личных заявлений педагогических работников на комплектование их на новый учебный год).

3.3. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом или, при отсутствии профсоюзной организации, иным представительным органом работников.

3.4. Установление объема учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, допускается только с их письменного согласования.

3.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе.

3.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическими работниками, для которых школа является местом основной работы, сохраняется, как правило, её объём и преемственность преподавания предметов в классах, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп). Объем учебной нагрузки, как правило, не может быть менее чем на ставку заработной платы.

3.7. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год в первую очередь нагрузкой обеспечиваются работники, для которых школа является основным местом работы. Оставшаяся учебная нагрузка распределяется между совместителями.

3.8. За педагогическими работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребёнком или длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки до конца отпуска.

3.9. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет либо ином отпуске устанавливается на общих основаниях, а затем временно передаётся приказом директора Школы для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

3.10. При выходе работника из отпуска по уходу за ребёнком, либо иного отпуска, ему устанавливается учебная нагрузка в объёме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объёме с его письменного согласия.

3.11. При возложении на учителей, для которых школа является основным местом работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинскими заключениями, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесёнными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

3.12. Учебная нагрузка педагогического работника школы может ограничиваться верхним пределом в случаях, установленных законодательством.

3.13. Сохранение объёма учебной нагрузки и её преемственность у учителей выпускных классов могут быть обеспечены путём предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

3.14. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

4. Заключительные положения

В случае если при распределении педагогической нагрузки были установлены основания для сокращения численности или штата работников, директор Школы сообщает в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.



ПОРЯДОК

оказания платных образовательных услуг, учета и распределения средств от их оказания, безвозмездных поступлений от юридических и физических лиц, в том числе добровольных пожертвований, и средств от иной приносящей доход деятельности Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 66

1. Общие положения

1.1. Настоящий порядок (далее – Порядок) разработан с целью более полного удовлетворения потребности граждан в дополнительных образовательных услугах, а также привлечения дополнительных финансовых средств для материально-технического развития Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 66, осуществляемого образовательную деятельность (далее по тексту – Учреждение), и материального поощрения его работников, в соответствии с гражданским и бюджетным законодательством Российской Федерации, Федеральными законами от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Законом РФ от 07.02.1992 № 2300-1 «О защите прав потребителей», Правилами оказания платных образовательных услуг, утвержденными постановлением Правительства РФ от 15.08.2013 № 706, Приказом Министерства образования и науки РФ от 25.10.2013 № 1185 «Об утверждении примерной формы договора об образовании на обучение по дополнительным образовательным программам», муниципальными правовыми актами.

1.2. Основные понятия, используемые в Порядке:

Платные услуги - платные образовательные услуги (осуществление образовательной деятельности по заданиям и за счет средств физических и (или) юридических лиц по договорам об образовании, заключаемых при приеме на обучение), оказываемые Учреждением обучающимся в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Свердловской области, муниципальными правовыми актами.

Заказчик (Потребитель) – физическое и (или) юридическое лицо, имеющее намерения заказать либо заказывающее Платные услуги или иные услуги для себя или иных лиц на основании договора.

Пожертвования – безвозмездные поступления от физических и (или) юридических лиц, международных организаций и правительств иностранных государств, в том числе добровольные пожертвования и целевые взносы – платежи в денежном или натуральном выражении на определенные цели.

Приносящая доход деятельность – оказание Платных услуг и иная приносящая доход деятельность, осуществляемая Учреждением, гранты в сфере образования, Пожертвования.

Учредитель (главный распорядитель бюджетных средств) – управление образования Администрации города Нижний Тагил.

2. Условия и порядок оказания платных услуг

2.1. Платные услуги предоставляются Учреждением на условиях добровольного волеизъявления и не могут быть оказаны вместо образовательной деятельности, финансовое обеспечение которой осуществляется за счет бюджетных ассигнований бюджетов различных уровней.

УТВЕРЖДЕН
приказом директора
МБОУ СОШ № 66
от №

ПОРЯДОК

оказания платных образовательных услуг, учета и распределения средств от их оказания, безвозмездных поступлений от юридических и физических лиц, в том числе добровольных пожертвований, и средств от иной приносящей доход деятельности Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 66

1. Общие положения

1.1. Настоящий порядок (далее – Порядок) разработан с целью более полного удовлетворения потребности граждан в дополнительных образовательных услугах, а также привлечения дополнительных финансовых средств для материально-технического развития Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 66, осуществляемого образовательную деятельность (далее по тексту – Учреждение), и материального поощрения его работников, в соответствии с гражданским и бюджетным законодательством Российской Федерации, Федеральными законами от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Законом РФ от 07.02.1992 № 2300-1 «О защите прав потребителей», Правилами оказания платных образовательных услуг, утвержденными постановлением Правительства РФ от 15.08.2013 № 706, Приказом Министерства образования и науки РФ от 25.10.2013 № 1185 «Об утверждении примерной формы договора об образовании на обучение по дополнительным образовательным программам», муниципальными правовыми актами.

1.2. Основные понятия, используемые в Порядке:

Платные услуги - платные образовательные услуги (осуществление образовательной деятельности по заданиям и за счет средств физических и (или) юридических лиц по договорам об образовании, заключаемых при приеме на обучение), оказываемые Учреждением обучающимся в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Свердловской области, муниципальными правовыми актами.

Заказчик (Потребитель) – физическое и (или) юридическое лицо, имеющее намерения заказать либо заказывающее Платные услуги или иные услуги для себя или иных лиц на основании договора.

Пожертвования – безвозмездные поступления от физических и (или) юридических лиц, международных организаций и правительств иностранных государств, в том числе добровольные пожертвования и целевые взносы – платежи в денежном или натуральном выражении на определенные цели.

Приносящая доход деятельность – оказание Платных услуг и иная приносящая доход деятельность, осуществляемая Учреждением, гранты в сфере образования, Пожертвования.

Учредитель (главный распорядитель бюджетных средств) – управление образования Администрации города Нижний Тагил.

2. Условия и порядок оказания платных услуг

2.1. Платные услуги предоставляются Учреждением на условиях добровольного волеизъявления и не могут быть оказаны вместо образовательной деятельности, финансовое обеспечение которой осуществляется за счет бюджетных ассигнований бюджетов различных уровней.

2.2. Учреждение вправе осуществлять Платные услуги, не предусмотренные установленным муниципальным заданием либо соглашением о предоставлении субсидии на возмещение затрат, на одинаковых при оказании и одних и тех же услуг условиях.

2.3. Отказ Заказчика от предлагаемых Платных услуг не может быть причиной изменения объема и условий уже предоставляемых ему Учреждением образовательных услуг.

2.4. Учреждение оказывает Платные услуги в соответствии с перечнем платных образовательных услуг и прейскурантом на платные образовательные услуги (Приложение № 1 к Порядку).

В тарифы Платных услуг налог на добавленную стоимость включается согласно действующему налоговому законодательству по установленным ставкам.

2.5. Место оказания Платных услуг: г. Нижний Тагил, ул. Черноморская, д. 106. Режим работы: с 8.00 до 19.00.

При оказании Платных услуг время начала занятий определяется с учетом возможностей Учреждения до или после занятий в ходе образовательной деятельности, финансовое обеспечение которой осуществляется за счет бюджетных ассигнований бюджетов различных уровней.

2.6. Учреждение обязано до заключения договора и в период его действия предоставлять Заказчику достоверную информацию о себе и о Платных услугах, обеспечивающую возможность их правильного выбора.

2.7. Учреждение обязано довести до Заказчика информацию, содержащую сведения о предоставлении платных образовательных услуг в порядке и объеме, которые предусмотрены Законом Российской Федерации «О защите прав потребителей» и Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

2.8. Информация, предусмотренная пунктами 2.6. и 2.7. Порядка, предоставляется Учреждением в месте фактического осуществления образовательной деятельности, в том числе путем размещения в удобном для обозрения месте, а также в месте нахождения филиала Учреждения (при наличии).

2.9. Оказание Платных услуг оформляется договором об образовании на обучение по дополнительным образовательным программам (в простой письменной форме) между Заказчиком и Учреждением, которым регламентируются права, обязанности и ответственность сторон, вид, уровень и (или) направленность образовательной программы (ее части), сроки освоения образовательной программы (продолжительность обучения), форма обучения, полная стоимость Платных услуг, порядок их оплаты, иные условия (Приложение № 3 к Порядку).

Заказчиком по договору об образовании может быть обучающийся, достигший возраста 14-ти лет, который самостоятельно оплачивает свое обучение, либо действующий с письменного согласия своих родителей (законных представителей).

Примерные формы договоров утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Договор не может содержать условия, которые ограничивают права лиц, имеющих право на получение образования определенного уровня и направленности, или снижают уровень предоставления им гарантий по сравнению с условиями, установленными законодательством об образовании. Если такие условия включены в договор, то применению не подлежат.

Сведения, указанные в договоре, должны соответствовать информации, размещенной на официальном сайте Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на дату заключения договора.

Не допускается заключение договоров на оказание Платных услуг, отсутствующих в перечне платных услуг и прейскуранте на платные услуги (Приложение №1 к Порядку).

За неисполнение либо ненадлежащее исполнение обязательств по договору Учреждение и Заказчик (Потребитель) несут ответственность, предусмотренную договором и законодательством Российской Федерации.

2.10. Учреждение вправе снизить стоимость Платных услуг по договору об их оказании с учетом покрытия недостающей стоимости Платных услуг за счет собственных средств Учреждения, в том числе средств, полученных от Приносящей доход деятельности. Основания и порядок снижения стоимости Платных услуг определены Приложением № 8 к Порядку.

2.11. Полномочия директора Учреждения при оказании Платных услуг:

- 1) осуществление общего руководства по их организации;
- 2) создание условий для их предоставления в соответствии с действующими санитарно-эпидемиологическими правилами и нормами, с соблюдением требований по охране и безопасности здоровья обучающихся;
- 3) заключение с Заказчиком договора на их оказание (Приложение № 3 к Порядку);
- 4) обеспечение наличия педагогического состава по их оказанию из числа педагогических работников Учреждения и (или) привлеченных специалистов на договорной основе (Приложение № 4 к Порядку).

2.12. При значительном объеме предоставляемых Платных услуг и необходимости координации деятельности по их организации приказом директора Учреждения может быть назначен ответственный за оказание Платных услуг и (или) оказание услуг по конкретной дополнительной образовательной программе, с правами и обязанностями согласно договору (контракту) и (или) доверенности.

3. Порядок привлечения средств, полученных от Приносящей доход деятельности

3.1. Внесение средств, полученных от Приносящей доход деятельности Учреждения (Приложение № 2 к Порядку), может осуществляться в виде безналичного расчета в установленном порядке, а также в виде наличного расчета (с обязательным последующим внесением на лицевой счет Учреждения), при этом расчет осуществляется:

- 1) с применением контрольно-кассовых машин;
- 2) с применением формы квитанции, утвержденной Министерством финансов Российской Федерации, которая является документом строгой отчетности.

3.2. Учреждение, принявшее полученные от Приносящей доход деятельности средства, обязано выдать плательщику кассовый чек или копию квитанции, подтверждающие прием наличных денег.

3.3. Оказание иных платных услуг, которые не могут быть оказаны взамен, в ущерб или в рамках основной деятельности Учреждения, финансовое обеспечение которой осуществляется за счет бюджетных ассигнований бюджетов различных уровней, осуществляется на договорной основе (Приложения № 5, №6 к Порядку).

3.4. Привлечение Пожертвований Учреждением возможно только на добровольной основе целевым назначением на эффективное функционирование и развитие Учреждения, на цели, не противоречащие уставной деятельности Учреждения и действующему законодательству Российской Федерации, на основании договора пожертвования (Приложение № 7 к Порядку).

3.5. Лица, внесшие Пожертвование, имеют право осуществлять контроль за использованием переданных ими средств.

4. Учет и распределение средств, полученных от Приносящей доход деятельности

4.1. Учреждение обязано вести статистический, бухгалтерский и налоговый учет и составлять отчетность отдельно по основной деятельности и Приносящей доход деятельности.

4.2. Учреждение обязано вести статистический, бухгалтерский и налоговый учет результатов Приносящей доход деятельности отдельно по ее видам, составлять требуемую отчетность и представлять ее в порядке и сроки, установленные законами и иными правовыми актами Российской Федерации.

4.3. Расходование средств, полученных от Приносящей доход деятельности (за исключением Пожертвований), осуществляется Учреждением самостоятельно в

соответствии с утвержденным и согласованным в установленном порядке планом финансово-хозяйственной деятельности, в процентном отношении по статьям расходов, определяемых по КОСГУ (Приложение № 9 к Порядку).

Доля расходов, определяемых по КОСГУ, может изменяться в соответствии с имеющимися фактическими расходами и внесенными изменениями в план финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

4.4. Расходование Пожертвований осуществляется исключительно по их целевому назначению, указанному в договоре пожертвования.

4.5. Оплата труда и выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения за счет средств, полученных от Приносящей доход деятельности (за исключением Пожертвований), осуществляются на основании Положения (Приложение № 10 к Порядку).

5. Ответственность

5.1. Директор Учреждения несет ответственность за осуществление Учреждением Приносящей доход деятельности в пределах своих полномочий в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. Контроль за осуществлением Учреждением Приносящей доход деятельности, в т.ч. организацией, исполнением и качеством предоставления Платных услуг, правильностью взимания платы за услуги осуществляют в пределах своей компетенции:

- 1) директор Учреждения;
- 2) Учредитель (главный распорядитель бюджетных средств);
- 3) Финансовое управление Администрации города Нижний Тагил;
- 4) другие органы и организации, на которые в соответствии с законодательством Российской Федерации возложена проверка деятельности Учреждения, а также Заказчик (Потребитель) в рамках договорных отношений.

5.3. В случае выявления нарушений в работе Учреждения, в том числе снижения уровня качества предоставления Платных услуг, нанесения ущерба основной деятельности, выразившегося в сокращении объема и доступности первостепенных услуг, несвоевременного оформления финансовых и других документов, Учредителем (главным распорядителем бюджетных средств) оказание Платных услуг может быть приостановлено до устранения выявленных нарушений либо до решения вопроса в судебном порядке.

5.4. При выявлении контролирующими органами случаев взимания платы за услуги, финансируемые из бюджета, Учредитель принимает решение об изъятии незаконно полученных сумм в местный бюджет.

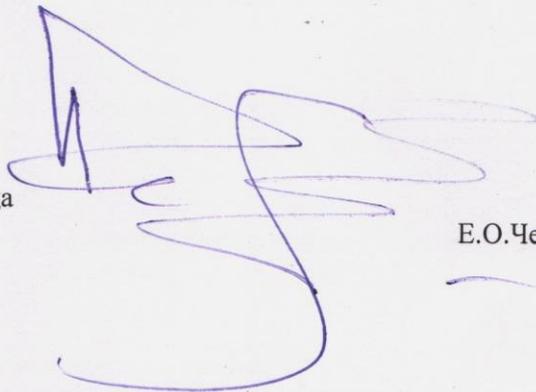
5.5. В качестве мер воздействия к директору Учреждения применяются следующие виды взысканий:

- 1) уменьшение размера материального вознаграждения;
- 2) дисциплинарные взыскания, налагаемые в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

Приносящая доход деятельность Учреждения
**Перечень платных образовательных услуг и Прейскурант
на платные образовательные услуги**
(смета и калькуляция)

Платные образовательные услуги Муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением средняя общеобразовательная школа № 66 не оказываются.

СОГЛАСОВАНО
Заместитель Главы Администрации города
по финансово-экономической политике



Е.О.Черемных

СОГЛАСОВАНО
Заместитель Главы Администрации города
по финансово-экономической политике

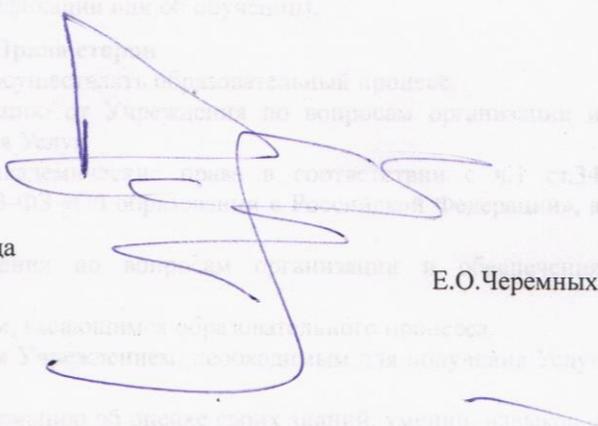


Е.О.Черемных

Приносящая доход деятельность Учреждения

- 1 Организация отдыха и оздоровления детей в каникулярное время в лагере дневного пребывания при Учреждении в части получения платы за путевки, размер которой определяется постановлением Администрации города Нижний Тагил.
2. Залоговые средства участников закупок для нужд Учреждения в соответствии с Федеральными законами от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» (в случаях, предусмотренных действующим законодательством).
3. Применение мер принудительного взыскания по договорам (контрактам), заключаемым Учреждением в соответствии с Федеральными законами от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» (в случаях, предусмотренных действующим законодательством).
4. Сдача лома и отходов черных, цветных, драгоценных металлов и других видов вторичного сырья (при наличии).
5. Гранты в сфере образования.
6. Пожертвования.

СОГЛАСОВАНО
Заместитель Главы Администрации города
по финансово-экономической политике



Е.О.Черемных

ДОГОВОР № _____
об образовании на обучение по дополнительным образовательным программам

г. Нижний Тагил

« _____ » _____ 20__ г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №66, именуемое в дальнейшем «Учреждение», на основании лицензии серии бб №001853, выданной Министерством общего и профессионального образования Свердловской области (бессрочно), и свидетельства о государственной аккредитации серии бб АО1 №0001446, выданного Министерством общего и профессионального образования Свердловской области на срок до 05.05.2024 г. в лице директора Турановой Татьяны Сергеевны, действующего на основании Устава, и

_____ (фамилия, имя, отчество законного представителя несовершеннолетнего лица, зачисляемого на обучение/ фамилия, имя, отчество лица, зачисляемого на обучение/наименование организации с указанием должности, фамилии, имени, отчества лица, действующего от имени организации, документов, подтверждающих полномочия указанного лица) именуем _____ в дальнейшем «Заказчик», действующий в интересах несовершеннолетнего

_____ (фамилия, имя, отчество лица, зачисляемого на обучение) именуем _____ в дальнейшем «обучающийся», совместно именуемые стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Предмет Договора

1.1. Учреждение предоставляет, а Заказчик оплачивает образовательные услуги (далее по тексту – Услуги), наименование, количество и стоимость которых определены в Приложении № 1, являющимся неотъемлемой частью настоящего договора.

1.2. Услуги оказываются в период с « _____ » _____ 20__ г. по « _____ » _____ 20__ г. в соответствии с дополнительной образовательной программой, учебным планом и расписанием занятий, разрабатываемыми Учреждением.

1.3. Форма обучения _____.

(очная, очно-заочная, заочная)

1.4. После освоения Обучающимся образовательной программы ему _____ (выдается, не выдается)

документ (об образовании и (или) о квалификации или об обучении).

2. Права сторон

2.1. Учреждение вправе самостоятельно осуществлять образовательный процесс.

2.2. Заказчик вправе получать информацию от Учреждения по вопросам организации и обеспечения надлежащего предоставления Услуг.

2.3. Обучающемуся предоставляются академические права в соответствии с **ч.1 ст.34** Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также права:

- 1) получать информацию от Учреждения по вопросам организации и обеспечения надлежащего предоставления Услуг;
- 2) обращаться к Учреждению по вопросам, касающимся образовательного процесса.
- 3) пользоваться в порядке, установленном Учреждением, необходимым для получения Услуг имуществом Учреждения;
- 4) получать полную и достоверную информацию об оценке своих знаний, умений, навыков и

компетенций, а также о критериях этой оценки.

3. Обязанности сторон

3.1. Учреждение обязано:

- 1) довести до Заказчика информацию, содержащую сведения о предоставлении платных образовательных услуг в порядке и объеме, которые предусмотрены **Законом** Российской Федерации «О защите прав потребителей» и **Федеральным законом** «Об образовании в Российской Федерации»;
- 2) организовать и обеспечить надлежащее предоставление Услуг;
- 3) обеспечить обучающемуся условия для получения Услуг;
- 4) сохранить место за обучающимся в случае пропуска занятий по уважительным причинам (с учетом оплаты Услуг);
- 5) принимать от Заказчика и (или) обучающегося плату за Услуги;
- 6) обеспечить обучающемуся уважение человеческого достоинства, защиту от всех форм физического и психического насилия, оскорбления личности, охрану жизни и здоровья.

3.2. Заказчик обязан:

- 1) своевременно вносить плату за предоставляемые обучающемуся Услуги в размере и порядке, определенных настоящим договором, а также предоставлять платежные документы, подтверждающие такую оплату;
- 2) обеспечить посещение занятий обучающимся согласно расписанию занятий, своевременно извещать Учреждение о причинах отсутствия обучающегося на занятиях;
- 3) обеспечить обучающегося за свой счет предметами, необходимыми для надлежащего исполнения Учреждением обязательств по оказанию Услуг, в количестве, соответствующем возрасту и потребностям обучающегося;
- 4) возмещать ущерб, причиненный обучающимся имуществу Учреждения, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- 5) соблюдать требования учредительных документов, правил внутреннего распорядка и иных локальных нормативных актов Учреждения.

3.3. Обучающийся обязан соблюдать требования, установленные **ст. 43** Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», учредительных документов, правил внутреннего распорядка и иных локальных нормативных актов Учреждения.

4. Стоимость услуг, сроки и порядок их оплаты

4.1. Полная стоимость Услуг за весь период обучения обучающегося определяется путем умножения стоимости Услуги на 1 обучающегося и количества занятий и составляет _____ рублей.

Увеличение стоимости Услуг после заключения договора не допускается.

4.2. _____ Оплата _____ производится

_____ период оплаты (единовременно, ежемесячно, ежеквартально, по четвертям, полугодиям или иной платежный период) и время оплаты (не позднее определенного числа периода, подлежащего оплате, или не позднее определенного числа периода, предшествующего (следующего) за периодом оплаты)

_____ путем перечисления денежных средств на расчетный счет Учреждения либо путем внесения денежных средств в кассу Учреждения.

4.3. В случае, если проведено меньшее количество занятий, перерасчет производится в течение периода, следующего за расчетным.

5. Основания изменения и расторжения договора

5.1. Условия, на которых заключен настоящий договор, могут быть изменены по соглашению сторон или в соответствии с **законодательством** Российской Федерации.

5.2. Настоящий Договор может быть расторгнут по соглашению Сторон.

5.3. Настоящий Договор может быть расторгнут по инициативе Учреждения в одностороннем порядке в случаях:

установления нарушения порядка приема в Учреждение, повлекшего по вине Заказчика и (или) обучающегося его незаконное зачисление в Учреждение;

просрочки оплаты стоимости Услуг Заказчиком;
невозможности надлежащего исполнения обязательства по оказанию Услуг вследствие действий (бездействия) обучающегося;
в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5.4. Учреждение вправе отказаться от исполнения обязательств по договору при условии полного возмещения Заказчику убытков.

5.5. Заказчик вправе отказаться от исполнения настоящего договора при условии оплаты Учреждению фактически понесенных им расходов, связанных с исполнением обязательств по договору.

5.6. Настоящий договор расторгается досрочно:

по инициативе Заказчика, в том числе при переводе обучающегося для продолжения освоения образовательной программы в другую образовательную организацию;
по обстоятельствам, не зависящим от воли Заказчика и (или) обучающегося и Исполнителя, в том числе в случае ликвидации Исполнителя.

5.7. При досрочном прекращении образовательных отношений договор расторгается на основании распорядительного акта Учреждения об отчислении обучающегося из Учреждения.

6. Ответственность сторон

6.1. Стороны несут ответственность за неисполнение взятых на себя обязательств в соответствии с законодательством Российской Федерации, действовавшим на момент заключения договора.

6.2. Стороны освобождаются от ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязательств по договору в случае действия обстоятельств непреодолимой силы, определяемых в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.3. При обнаружении недостатка Услуг, в том числе оказания их не в полном объеме, Заказчик вправе по своему выбору потребовать:

- 1) безвозмездного оказания Услуг;
- 2) соразмерного уменьшения стоимости оказанных Услуг;
- 3) возмещения понесенных им расходов по устранению недостатков оказанных Услуг своими силами или третьими лицами;

6.4. Заказчик вправе отказаться от исполнения договора и потребовать полного возмещения убытков, если в срок недостатки Услуг не устранены Учреждением. Заказчик также вправе отказаться от исполнения договора, если им обнаружен существенный недостаток оказанных Услуг или иные существенные отступления от условий договора.

6.5. Если Учреждение нарушило сроки оказания Услуги (сроки начала и (или) окончания оказания Услуг и (или) промежуточные сроки оказания Услуг) либо если во время оказания Услуг стало очевидным, что они не будут осуществлены в срок, Заказчик вправе по своему выбору:

- 1) назначить Учреждению новый срок, в течение которого Учреждение должно приступить к оказанию Услуг и (или) закончить оказание Услуг;
- 2) поручить оказать Услуги третьим лицам за разумную цену и потребовать от Учреждения возмещения понесенных расходов;
- 3) потребовать уменьшения стоимости Услуг;
- 4) расторгнуть договор.

6.6. Заказчик вправе потребовать полного возмещения убытков, причиненных ему в связи с нарушением сроков начала и (или) окончания оказания Услуг, а также в связи с недостатками Услуг.

7. Обстоятельства непреодолимой силы.

7.1. Стороны освобождаются от ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязательств по настоящему договору в случае действия обстоятельств непреодолимой силы, а также иных обстоятельств, которые независимы от воли сторон, не

могли быть ими предвидены в момент заключения договора и предотвращены разумными средствами при их наступлении.

7.2. Сторона, подвергшаяся действию таких обстоятельств, обязана немедленно в письменном виде уведомить другую сторону о возникновении, виде и возможной продолжительности действия соответствующих обстоятельств. Если эта сторона не сообщит о наступлении соответствующего обстоятельства, она лишается права ссылаться на него, разве что само такое обстоятельство препятствовало отправлению такого сообщения.

8. Порядок разрешения споров

8.1. Все споры и разногласия, которые могут возникнуть между сторонами по вопросам, не нашедшим своего разрешения в тексте данного договора, будут разрешаться путем переговоров на основе действующего законодательства Российской Федерации.

8.2. При не урегулировании в процессе переговоров спорных вопросов споры разрешаются в суде по месту нахождения Учреждения, в порядке, установленном действующим законодательством РФ. Соблюдение претензионного порядка разрешения споров обязательно для сторон. Срок рассмотрения претензии 15 дней с момента ее получения стороной.

9. Срок действия договора

9.1. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, распространяет свое действие на правоотношения сторон, возникшие с « » _____ 20__ г., и действует до полного исполнения сторонами принятых на себя обязательств.

10. Заключительные положения

10.1. Сведения, указанные в настоящем договоре, соответствуют информации, размещенной на официальном сайте Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на дату заключения настоящего договора.

10.2. Все изменения и дополнения к настоящему договору считаются действительными, если они оформлены в письменном виде и подписаны надлежащим образом уполномоченными лицами сторон. Под письменной формой стороны для целей настоящего договора понимают как составление единого документа, так и обмен письмами, телеграммами, сообщениями с использованием средств электронной и (или) факсимильной связи, позволяющими идентифицировать отправителя и дату отправления.

10.3. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

11. Адреса, реквизиты и подписи сторон

Учреждение	Заказчик	Обучающийся (достигший 14-летнего возраста)
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
(подпись) М.П.	(подпись) М.П.	(подпись)

С Уставом, лицензией на право ведения образовательной деятельности и приложением к ней, свидетельством о государственной аккредитации, образовательными программами, иными локальными актами, регламентирующими образовательную деятельность, информацией о платных образовательных услугах Учреждения ознакомлен (а).
Заказчик

_____ (_____) « ____ » _____ 20__ г.

Обучающийся (достигший 14-летнего возраста)
_____ (_____) « ____ » _____ 20__ г.

Приложение № 1
к договору об образовании на обучение
по дополнительным образовательным программам
от _____ 20__ № _____

П/П	Наименование платной образовательной услуги	Наименование программы (курса)	Форма обучения (групповая, индивидуальная)	Количество обучающихся в группе	Количество занятий в месяц/ продолжительность 1 занятия (час)	Стоимость услуги на 1 обучающегося в месяц (руб)

Учреждение

(подпись)
М.П.

Заказчик

(подпись)
М.П.

Обучающийся (достигший 14-летнего возраста)

(подпись)

АКТ
сдачи - приемки услуг

г.Нижний Тагил

«__» _____ 20__ г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №66, именуемое в дальнейшем «Учреждение», на основании лицензии серии бб №001853, выданной Министерством общего и профессионального образования Свердловской области (бессрочно), и свидетельства о государственной аккредитации серии бб АО1 №0001446, выданного Министерством общего и профессионального образования Свердловской области на срок до 05.05.2024 г. в лице директора Турановой Татьяны Сергеевны, действующего на основании Устава, и

_____ именуем _____, в дальнейшем «Заказчик», действующий в интересах несовершеннолетнего

(фамилия, имя, отчество обучающегося)

составили настоящий Акт о том, что, согласно договору об образовании на обучение по дополнительным образовательным программам от _____ 20__ № _____ Учреждением оказаны платные образовательные услуги, предусмотренные п. 1.1. вышеуказанного договора и Приложением №1 к нему, а именно:

_____ на сумму _____ (_____) рублей _____ копеек.

Услуги оказаны в полном объеме, надлежащего качества, в установленные сроки. Стороны претензий не имеют.

Учреждение

Заказчик

_____ / _____

**Договор № _____
об оказании образовательных услуг**

г. Нижний Тагил

«__» _____ 20__ г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №66, именуемое в дальнейшем «Учреждение», в лице директора Турановой Татьяны Сергеевны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и _____, именуем _____ в дальнейшем «Исполнитель», с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Учреждение поручает, а Исполнитель обязуется оказать Учреждению образовательные услуги по обучению обучающихся, указанные в Приложении №1 к настоящему договору, в помещении Учреждения, расположенном по адресу: _____ (далее по тексту – Услуги), а Учреждение обязуется принять Услуги и оплатить..

1.2. Услуги оказываются Исполнителем в период с «__» _____ 20__ года по «__» _____ 20__ года в согласованные с Учреждением сроки.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Исполнитель обязуется:

2.1.1. Оказать Услуги лично, надлежащего качества, в установленные сроки и в полном объеме.

2.1.2. Обеспечить надлежащее соблюдение требований нормативных документов к условиям оказания Услуг, а также нормативных документов к требованиям безопасности.

2.1.3. Возместить причиненный по вине Исполнителя при оказании Услуг ущерб имуществу Учреждения.

2.1.4. Нести ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время оказания Услуг.

2.2. Учреждение обязуется:

2.2.1. Принимать Услуги согласно пункту 4 настоящего договора.

2.2.2. Производить оплату Услуг согласно пункту 3 настоящего договора.

2.2.3. При обнаружении при приемке Услуг недостатков, недочет и иных несоответствий условиям настоящего договора извещать об этом Исполнителя в течение 24 часов.

2.3. Учреждение имеет право:

2.3.1. Проверять ход и качество оказываемых Исполнителем Услуг, не вмешиваясь в его деятельность.

2.3.2. Требовать устранения обнаруженных дефектов в оказании Услуг.

2.3.3. Требовать от Исполнителя оказания Услуг, не оказанных по вине Исполнителя, в дополнительно согласованные с Учреждением сроки.

3. СТОИМОСТЬ УСЛУГ И ПОРЯДОК РАСЧЕТОВ

3.1. Стоимость Услуг Исполнителя определяется путем умножения стоимости Услуги на 1 обучающегося, количества обучающихся и количества проведенных занятий (с применением районного коэффициента).

3.2. Оплата производится за счет средств Учреждения

период оплаты (единовременно, ежемесячно, ежеквартально, по четвертям, полугодиям или иной платежный период) и время оплаты (не позднее определенного числа периода, подлежащего оплате, или не позднее определенного числа периода, предшествующего (следующего) за периодом оплаты)

путем перечисления денежных средств на лицевой счет Исполнителя.

4. ПОРЯДОК СДАЧИ - ПРИЕМКИ УСЛУГ

4.1. Услуги считаются оказанными с момента подписания Акта сдачи-приемки Услуг сторонами. При отказе от одной из сторон делается отметка в Акте с указанием оснований отказа.

4.2. При обнаружении после подписания Акта сдачи-приемки услуг недостатков, недочетов и иных несоответствий условиям настоящего договора Заказчик извещает об этом Исполнителя в течение 24 часов.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

5.1. Исполнитель гарантирует качество Услуг, оказанных по настоящему договору.

5.2. Стороны несут ответственность за неисполнение взятых на себя обязательств в соответствии с законодательством Российской Федерации, действовавшим на момент заключения договора.

5.3. Ни одна из сторон договора не вправе уступить свои права и обязанности по нему третьим лицам без письменного согласования с другой стороной.

5.4. Исполнитель несет ответственность перед Учреждением и обучающимися за качество оказываемых Услуг в соответствии с действующим законодательством, жизнь и здоровье обучающихся во время оказания Услуг.

5.5. Исполнитель несет риск случайной гибели или случайного повреждения имущества, предоставленного для оказания Услуг, если ущерб причинен в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения им своих обязательств по настоящему договору.

5.6. В случае нарушения срока оказания Услуг, неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по настоящему договору помимо полного возмещения убытков Исполнитель уплачивает Учреждению неустойку в размере 2 % от стоимости Услуг за каждый день нарушения срока, неисполнения или ненадлежащего исполнения взятых на себя обязательств.

6. ОБСТОЯТЕЛЬСТВА НЕПРЕОДОЛИМОЙ СИЛЫ

6.1. Стороны освобождаются от ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязательств по настоящему договору в случае действия обстоятельств непреодолимой силы, а также иных обстоятельств, которые независимы от воли сторон, не могли быть ими предвидены в момент заключения договора и предотвращены разумными средствами при их наступлении.

6.2. Сторона, подвергшаяся действию таких обстоятельств, обязана немедленно в письменном виде уведомить другую сторону о возникновении, виде и возможной продолжительности действия соответствующих обстоятельств. Если эта сторона не сообщит о наступлении соответствующего обстоятельства, она лишается права ссылаться на него, разве что само такое обстоятельство препятствовало отправлению такого сообщения.

7. ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ

7.1. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания и действует до полного исполнения сторонами принятых на себя обязательств.

7.2. Настоящий договор может быть расторгнут досрочно:

7.2.1. По письменному соглашению сторон.

7.2.2. В одностороннем порядке Учреждением при условии оплаты Исполнителю фактически понесенных расходов и Услуг, оказанных до момента отказа.

7.2.3. В одностороннем порядке Исполнителем при условии письменного уведомления за 10 дней и полного возмещения убытков Учреждению.

7.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору считаются действительными, если они оформлены в письменном виде и подписаны надлежащим образом уполномоченными лицами сторон. Под письменной формой стороны для целей настоящего договора понимают как составление единого документа, так и обмен письмами, телеграммами, сообщениями с использованием средств электронной и (или) факсимильной связи, позволяющими идентифицировать отправителя и дату отправления.

7.4. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон.

8. АДРЕСА, РЕКВИЗИТЫ И ПОДПИСИ СТОРОН

Учреждение

Исполнитель

фио

Паспортные данные: паспорт _____

выдан _____

Адрес: _____

Страховое свидетельство _____

ИНН _____

Директор _____

Приложение № 1
к договору об оказании образовательных услуг
от _____ 20__ № _____

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование образовательной услуги</i>	<i>Наименование программы (курса)</i>	<i>Форма обучения (групповая, индивидуальная)</i>	<i>Количество обучающихся в группе (чел)</i>	<i>Количество занятий в месяц/ продолжитель ность 1 занятия (час)</i>	<i>Стоимость услуги на 1 обучающегося в месяц (руб)</i>

Учреждение

Исполнитель

Директор _____

**АКТ
сдачи - приемки услуг**

г. Нижний Тагил

«__» _____ 20__ г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №66, именуемое в дальнейшем «Учреждение», в лице директора Турановой Татьяны Сергеевны, действующего на основании Устава, и

_____ именуем _____ в дальнейшем «Исполнитель», составили настоящий Акт о том, что, согласно договору об оказании образовательных услуг от _____ 20__ № _____ Исполнителем оказаны образовательные услуги, предусмотренные п.1.1. и Приложением №1 к вышеуказанному договору, а именно:

_____ на сумму _____ (_____) рублей _____ копеек.

Услуги оказаны в полном объеме, надлежащего качества, в установленные сроки. Стороны претензий не имеют.

Учреждение

Исполнитель

_____ / _____
М.П.

_____ / _____

**Договор № _____
оказания услуг по организации и проведению мероприятий**

г. Нижний Тагил

« ____ » _____ 20 ____ года

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №66, именуемое в дальнейшем «Учреждение», в лице директора Турановой Татьяны Сергеевны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и _____, именуем _____ в дальнейшем «Заказчик», в лице _____, действующего на основании _____, с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Предмет договора

1.1. Учреждение принимает на себя обязательство по заданию Заказчика оказать услуги, предусмотренные п.1.2. настоящего договора (далее по тексту – Услуги), стоимость которых определена сметой расходов и калькуляцией (Приложение №1), являющимся неотъемлемой частью настоящего договора, а Заказчик обязуется принять их результат и оплатить.

1.2. Учреждение обязуется оказать следующие услуги:

1.3. Услуги оказываются в период с « ____ » _____ 20 ____ г. по « ____ » _____ 20 ____ г.

1.3.1. Услуги считаются оказанными после подписания сторонами Акта сдачи-приемки услуг, который оформляется не позднее 5 дней с момента их оказания.

2. Права и обязанности сторон

2.1. Учреждение обязуется:

2.1.1. Оказать Услуги надлежащего качества, в объемах и в сроки, предусмотренные настоящим договором.

2.1.2. Ознакомить Заказчика до оказания Услуг с документами, регламентирующими деятельность Учреждения.

2.1.3. Представить Заказчику для подписи Акт сдачи-приемки услуг в течение 3 календарных дней после их оказания.

2.1.4. Осуществить возврат денежных средств при наличии уважительных причин, препятствующих получению Услуг, пропорционально стоимости оказанных Услуг.

2.3. Заказчик обязуется:

2.3.1. Принять оказанные Учреждением Услуги, в течение 3 календарных дней подписать Акт сдачи-приемки услуг и представить его Учреждению.

2.3.2. Произвести оплату Услуг в соответствии с п.3.2. настоящего договора.

2.2.5. Соблюдать требования документов, регламентирующих деятельность Учреждения, в части, касающейся его прав и обязанностей, а также условия настоящего договора.

2.4. Заказчик имеет право:

2.4.1. Проверять ход и качество оказываемых Учреждением Услуг, не вмешиваясь в его деятельность.

2.4.2. Отказаться от исполнения настоящего договора при условии письменного уведомления Учреждения за 10 дней и оплаты фактически понесенных им расходов.

2.4.3. Требовать возврата денежных средств в случае отказа от оказания Услуг по уважительным причинам (тяжелое заболевание или травма, препятствующие получению Услуг) пропорционально стоимости оказанных Услуг.

3. Стоимость услуг и порядок расчетов

3.1. Стоимость Услуг Учреждения по настоящему договору составляет _____ (_____) рублей _____ копеек.

3.2. Оплата по настоящему договору производится на основании Актов сдачи-приемки услуг в безналичной форме платежными поручениями путем перечисления денежных средств на расчетный счет Учреждения либо путем внесения денежных средств в кассу Учреждения.

4. Ответственность сторон

4.1. Учреждение гарантирует качество Услуг, оказанных по настоящему договору.

4.2. За неисполнение или ненадлежащее исполнение принятых на себя обязательств стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

4.3. Ни одна из сторон договора не вправе уступить свои права и обязанности по нему третьим лицам без письменного согласования с другой стороной.

5. Обстоятельства непреодолимой силы

5.1. Стороны освобождаются от ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязательств по настоящему договору в случае действия обстоятельств непреодолимой силы, а также иных обстоятельств, которые независимы от воли сторон, не могли быть ими предвидены в момент заключения договора и предотвращены разумными средствами при их наступлении.

5.2. Сторона, подвергшаяся действию таких обстоятельств, обязана немедленно в письменном виде уведомить другую сторону о возникновении, виде и возможной продолжительности действия соответствующих обстоятельств. Если эта сторона не сообщит о наступлении соответствующего обстоятельства, она лишается права ссылаться на него, разве что само такое обстоятельство препятствовало отправлению такого сообщения.

6. Порядок разрешения споров

6.1. Все споры и разногласия, которые могут возникнуть между сторонами по вопросам, не нашедшим своего разрешения в тексте данного договора, будут разрешаться путем переговоров на основе действующего законодательства РФ.

6.2. При не урегулировании в процессе переговоров спорных вопросов споры разрешаются в суде по месту нахождения Учреждения, в порядке, установленном действующим законодательством РФ. Соблюдение претензионного порядка урегулирования спора обязательно для сторон. Срок ответа на претензию – 15 дней.

7. Прочие условия

7.1. Настоящий договор вступает в законную силу с момента подписания и действует до полного исполнения сторонами принятых на себя обязательств.

7.2. Настоящий договор может быть расторгнут досрочно:

7.2.1. По письменному соглашению сторон.

7.2.2. В одностороннем порядке Заказчиком при условии оплаты Учреждению фактически понесенных расходов и услуг, оказанных до момента отказа.

7.2.3. В одностороннем порядке Учреждением при условии полного возмещения убытков Заказчику.

7.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору считаются действительными, если они оформлены в письменном виде и подписаны надлежащим образом уполномоченными лицами сторон. Под письменной формой стороны для целей настоящего договора понимают как составление единого документа, так и обмен письмами, телеграммами, сообщениями с использованием средств факсимильной и электронной связи, позволяющими идентифицировать отправителя и дату отправления.

7.4. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу – по одному для каждой из сторон.

Учреждение

Заказчик

Директор _____ / _____ /
М.П.

_____ / _____ /
М.П.

АКТ
сдачи - приемки услуг

г. Нижний Тагил

«__»_____20__г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №66, именуемое в дальнейшем «Учреждение», в лице директора Турановой Татьяны Сергеевны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и _____, именуем _____ в дальнейшем «Исполнитель», с другой стороны, составили настоящий Акт в том, что, согласно договору об оказании услуг № _____ от «__»_____20__г. Исполнителем оказаны услуги, предусмотренные п. 1.2. вышеуказанного договора, а именно: _____

на сумму _____ (_____) рублей _____ копеек.

Услуги оказаны в полном объеме, надлежащего качества, в установленные сроки. Стороны претензий не имеют.

Учреждение

Исполнитель

Директор _____ / _____ /
М.П.

_____ / _____ /
М.П.

**Договор № _____
возмездного оказания услуг**

г. Нижний Тагил

«___» _____ 20__ года

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №66б, именуемое в дальнейшем «Учреждение», в лице директора Турановой Татьяны Сергеевны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и _____, именуем _____ в дальнейшем «Исполнитель», с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Учреждение поручает, а Исполнитель обязуется оказать Учреждению услуги

(наименование услуги)

(далее по тексту – Услуги), а Учреждение обязуется принять Услуги и оплатить.

1.2. Услуги оказываются Исполнителем в период с «___» _____ 20__ года по «___» _____ 20__ года.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Исполнитель обязуется:

2.1.1. Оказать Услуги, указанные в п.1.1. настоящего договора, лично, надлежащего качества, в объемах и в сроки, предусмотренные настоящим договором.

2.1.2. Безвозмездно устранить по требованию Учреждения все выявленные недостатки, если в процессе оказания Услуг Исполнитель допустил отступление от условий договора, ухудшившее качество Услуг, в течение 5 дней.

2.1.4. Подписать Акт сдачи-приемки услуг в течение 5 календарных дней с даты его представления Учреждением.

2.2. Исполнитель имеет право:

2.2.1. Оказать услуги досрочно.

2.3. Учреждение обязуется:

2.3.1. Принять оказанные Исполнителем Услуги, в течение 5 календарных дней подготовить Акт сдачи-приемки услуг и представить его на подпись Исполнителю.

2.3.2. Произвести оплату оказанных Услуг в соответствии с разделом 3 настоящего договора.

2.4. Учреждение имеет право:

2.4.1. Во всякое время проверять ход и качество оказываемых Исполнителем Услуг, не вмешиваясь в его деятельность;

2.4.2. Отказаться от исполнения настоящего договора при условии письменного уведомления Исполнителя за 10 дней и оплаты фактически понесенных им расходов.

3. СТОИМОСТЬ УСЛУГ И ПОРЯДОК РАСЧЕТОВ

3.1. Стоимость Услуг Исполнителя составляет _____ (_____) рублей _____ копеек (с применением районного коэффициента).

3.2. Оплата производится за счет средств Учреждения

период оплаты (единовременно, ежемесячно, ежеквартально, по четвертям, полугодиям или иной платежный период) и время оплаты (не позднее определенного числа периода, подлежащего оплате, или не позднее определенного числа периода, предшествующего (следующего) за периодом оплаты)

путем перечисления денежных средств на лицевой счет Исполнителя.

4. ПОРЯДОК СДАЧИ - ПРИЕМКИ УСЛУГ

4.1. Услуги считаются оказанными с момента подписания Акта сдачи-приемки услуг сторонами. При отказе от одной из сторон делается отметка в Акте сдачи-приемки услуг с указанием оснований отказа.

4.2. При обнаружении после подписания Акта сдачи-приемки услуг недостатков, недочет и иных несоответствий условиям настоящего договора Учреждение извещает об этом Исполнителя в течение 24 часов.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

5.1. Исполнитель гарантирует качество Услуг, оказанных по настоящему договору.

5.2. Стороны несут ответственность за неисполнение взятых на себя обязательств в соответствии с законодательством Российской Федерации, действовавшим на момент заключения договора.

5.3. Ни одна из сторон договора не вправе уступить свои права и обязанности по нему третьим лицам без письменного согласования с другой стороной.

5.4. Исполнитель несет ответственность перед Учреждением за качество оказываемых Услуг в соответствии с действующим законодательством.

5.5. Исполнитель несет риск случайной гибели или случайного повреждения имущества, предоставленного для оказания Услуг, если ущерб причинен в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения им своих обязательств по настоящему договору.

5.6. В случае нарушения срока оказания Услуг, неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по настоящему договору помимо полного возмещения убытков Исполнитель уплачивает Учреждению неустойку в размере 2 % от стоимости Услуг за каждый день нарушения срока, неисполнения или ненадлежащего исполнения взятых на себя обязательств.

6. ОБСТОЯТЕЛЬСТВА НЕПРЕОДОЛИМОЙ СИЛЫ

6.1. Стороны освобождаются от ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязательств по настоящему договору в случае действия обстоятельств непреодолимой силы, а также иных обстоятельств, которые независимы от воли сторон, не могли быть ими предвидены в момент заключения договора и предотвращены разумными средствами при их наступлении.

6.2. Сторона, подвергшаяся действию таких обстоятельств, обязана немедленно в письменном виде уведомить другую сторону о возникновении, виде и возможной продолжительности действия соответствующих обстоятельств. Если эта сторона не сообщит о наступлении соответствующего обстоятельства, она лишается права ссылаться на него, разве что само такое обстоятельство препятствовало отправлению такого сообщения.

7. ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ

7.1. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания и действует до полного исполнения сторонами принятых на себя обязательств.

7.2. Настоящий договор может быть расторгнут досрочно:

7.2.1. По письменному соглашению сторон.

7.2.2. В одностороннем порядке Учреждением при условии оплаты Исполнителю фактически понесенных расходов и Услуг, оказанных до момента отказа.

7.2.3. В одностороннем порядке Исполнителем при условии письменного уведомления за 10 дней и полного возмещения убытков Учреждению.

7.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору считаются действительными, если они оформлены в письменном виде и подписаны надлежащим образом уполномоченными лицами сторон. Под письменной формой стороны для целей настоящего договора понимают

как составление единого документа, так и обмен письмами, телеграммами, сообщениями с использованием средств электронной и (или) факсимильной связи, позволяющими идентифицировать отправителя и дату отправления.

7.4. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон.

8. АДРЕСА, РЕКВИЗИТЫ И ПОДПИСИ СТОРОН

Учреждение

Исполнитель

фио

Паспортные данные: паспорт _____

выдан _____

Адрес: _____

Страховое свидетельство _____

ИНН _____

Директор _____

Договор пожертвования № _____

г. Нижний Тагил

« _____ » _____ 20__ г.

именуем _____ в дальнейшем «Жертвователь», в лице _____, действующ _____ на основании _____, с одной стороны, и Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №66, именуемое в дальнейшем «Учреждение», в лице директора Турановой Татьяны Сергеевны, действующего на основании Устава, с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Предмет договора

1.1. Жертвователь обязуется безвозмездно передать Учреждению в собственность на цели, указанные в настоящем договоре, денежные средства в размере (_____) _____ рублей _____ копеек и _____ (или) имущество _____ (наименование, марка/вид, заводской номер, прочие характеристики) стоимостью _____ (_____) рублей _____ копеек (далее по тексту - Пожертвование).

1.2. Пожертвование передается в собственность Учреждению на осуществление следующих целей:

1.3. Указанные в п.1.2. цели использования Пожертвования соответствуют целям благотворительной деятельности, определенным в ст. 2 Федерального закона № 135-ФЗ от 11.08.1995 «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».

2. Права и обязанности сторон

2.1. Жертвователь обязуется перечислить на расчетный счет Учреждения либо передать Учреждению Пожертвование в течение _____ дней с момента подписания настоящего договора.

2.2. Учреждение вправе в любое время до перечисления или передачи Пожертвования от него отказаться. Отказ должен быть совершен в письменной форме. В таком случае настоящий договор считается расторгнутым с момента получения Жертвователем письменного отказа.

2.3. Учреждение обязуется:

- использовать Пожертвование исключительно в целях, указанных в п.1.2. настоящего договора;

- вести обособленный учет всех операций по использованию Пожертвования, обеспечить доступ Жертвователя для проверки его целевого использования.

2.4. Если использование Пожертвования в соответствии с целями, указанными в п.1.2 настоящего договора, становится невозможным вследствие изменившихся обстоятельств, то Пожертвование может быть использовано Учреждением в других целях только с письменного согласия Жертвователя.

2.5. Использование Пожертвования или его части не в соответствии с указанными в п.1.2. настоящего договора целями ведет к отмене договора, в случае чего Учреждение обязано возвратить Жертвователю Пожертвование.

3. Прочие условия

3.1. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания и действует до выполнения принятых на себя обязательств сторонами в соответствии с условиями договора.

3.2. Споры и разногласия, которые могут возникнуть между сторонами в ходе заключения или исполнения настоящего договора, будут разрешаться путем переговоров на основе действующего законодательства Российской Федерации. При не достижении согласия споры разрешаются в суде по месту нахождения Учреждения.

3.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору должны быть составлены в письменной форме и подписаны уполномоченными представителями сторон. Под письменной формой стороны для целей настоящего договора понимают как составление единого документа, так и обмен письмами, телеграммами, сообщениями с использованием средств факсимильной и электронной связи, позволяющими идентифицировать отправителя и дату отправления.

3.4. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу - по одному для каждой из сторон.

4. Адреса, реквизиты и подписи сторон

Учреждение

Жертвователь

Директор МБОУ СОШ №66
Т.С.Туранова

**Основания и порядок снижения
стоимости Платных услуг**

В Учреждении снижение стоимости Платных услуг отдельным категориям обучающихся не предусмотрено.

**Порядок
расходования средств, полученных от Приносящей доход деятельности
(за исключением Пожертвований),
в процентном отношении по статьям расходов, определяемых по КОСГУ**

1. Расходование средств, полученных от деятельности по организации отдыха и оздоровления детей в лагере дневного пребывания при Учреждении в каникулярное время производится в соответствии с их целевым назначением на основании правовых актов Правительства Свердловской области и Администрации города Нижний Тагил.

2. Расходование

- залоговых средств участников закупок для нужд Учреждения в соответствии с Федеральными законами от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» (в случаях, предусмотренных действующим законодательством);

- средств, полученных при применении мер принудительного взыскания, в т.ч. по договорам (контрактам), заключаемым Учреждением в соответствии с Федеральными законами от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» (в случаях, предусмотренных действующим законодательством);

- средств, полученных от сдачи лома и отходов черных, цветных, драгоценных металлов и других видов вторичного сырья (при наличии), - на приобретение канцелярских товаров и гигиенических средств,

осуществляется в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

3. Изменение процентного соотношения по статьям расходов, определяемых по КОСГУ, возможно при изменении количества потребителей Платных услуг в период их оказания, при возникновении ранее незапланированных расходов, связанных с аварийными ситуациями в Учреждении, внеплановыми проверками контролирующих органов и вынесением предписаний по устранению выявленных нарушений и т.п., при условии внесения в установленном порядке соответствующих изменений в план финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

**Положение
об оплате труда работников Учреждения за счет средств от Приносящей доход
деятельности (за исключением Пожертвований)**

1.1. Оплата деятельности по оказанию платных образовательных и иных услуг лицам, непосредственно их оказывающим и принятым по трудовому договору, производится в форме ежемесячной заработной платы.

1.2. Оплата деятельности по оказанию платных образовательных и иных услуг лицам, непосредственно их оказывающим, с которыми заключены гражданско-правовые договоры (Приложения №4, №6 к настоящему Порядку), производится в форме вознаграждения на основании актов сдачи-приемки услуг.

1.3. Оплата деятельности по организации и обеспечению оказания платных образовательных и иных услуг работникам Учреждения, принятым по трудовому договору, производится в форме ежемесячной заработной платы при условии заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, на основании приказа директора Учреждения.

1.4. Оплата осуществляется в пределах средств, предусмотренных Порядком расходования средств, полученных от Приносящей доход деятельности (за исключением Пожертвований) на оплату оказания услуг по гражданско-правовым договорам и поощрение работников Учреждения, принятых по трудовым договорам, в процентном отношении по статьям расходов, определяемых по КОСГУ (Приложение №9 к настоящему Порядку).

1.5. При наличии средств от Приносящей доход деятельности работникам Учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии, материальная помощь).

1.6. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются ежемесячно приказом директора Учреждения при согласовании с профсоюзным комитетом (при наличии) в пределах 20% от общего объема доходов от Приносящей доход деятельности, осуществляемой Учреждением.

1.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом вклада каждого работника в проведение и (или) организацию и обеспечение оказания платных образовательных и иных услуг, за высокие результативность и качество работы по их организации, а также за особо сложные, напряженные или ответственные работы, за срочность их выполнения.

– от 1% до 5 % от общего объема доходов заместителю директора, как руководителю курсов;

– от 500 рублей до 1000 рублей остальным категориям работников учреждения.

1.8. Размеры стимулирующих выплат работнику Учреждения могут быть уменьшены или отменены:

– при невыполнении им возложенных на него обязанностей;

– при ухудшении качества работы;

– за нарушение трудовой дисциплины.

Решение о снижении или отмене стимулирующих выплат принимается администрацией Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом директора Учреждения.

1.9. Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются приказом начальника управления образования Администрации города Нижний Тагил по соглашению сторон трудового договора, на период не более одного календарного года, до 5 % от общего объема доходов от приносящей доход деятельности, осуществляемой Учреждением, но не более 20 000 рублей в месяц.

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 66
Т.С.Туранова
«03» февраля 2020 г.
Приказ № 5



ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ № 66

приняты с учётом мнения коллегиальных органов 03.02.2020 г., согласованы
с профсоюзным первичным отделением

МБОУ СОШ № 66 03.02.2020 г.

Приложение № 2

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ № 66
Т.С.Туранова _____
« » _____ 20__ г.
Приказ № _____

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ № 66

приняты с учётом мнения коллегиальных органов 03.02.2020 г.,
согласованы с профсоюзным первичным отделением

МБОУ СОШ № 66 03.02.2020 г.

**Правила внутреннего трудового распорядка
Муниципального общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 66**

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) имеют целью регулирование трудовых отношений внутри Муниципального общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 66 (далее – Организация), укрепление трудовой дисциплины, улучшение организации труда, рациональное использование рабочего времени, обеспечение высокого качества услуг и работ, высокой производительности труда.

1.2. Работодателем работников Организации является Муниципальное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 66 в лице его руководителя.

1.3. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для всех работающих в Организации, работники знакомятся с Правилами под роспись.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка должны соответствовать действующему трудовому законодательству.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Лица, желающие работать в Организации, подают на имя Руководителя Организации соответствующее заявление о приеме на работу и заключают с работодателем трудовой договор.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор может заключаться на неопределенный срок или на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.2. При приеме на работу работодатель обязан потребовать от поступающего следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- справка о наличии/отсутствии судимости.

В отдельных случаях с учетом специфики работы законодательством Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.2. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

2.3. Работники Организации имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Прием на работу оформляется приказом Руководителя Организации, который объявляется работнику под роспись в трех-дневный срок со дня фактического начала работы.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

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

2.6. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

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

2.8. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

2. Основные обязанности работников

3.1. Работники обязаны:

1) Работать честно и добросовестно, с высокой ответственностью, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно выполнять распоряжения работодателя, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

2) Честно и справедливо относиться к коллегам, клиентам, поставщикам, конкурентам, правительству, общественности, повышать престиж Организации.

3) Уважать достоинство и личные права работников Организации.

4) Защищать все виды собственности.

5) Докладывать своему руководству обо всех ситуациях, которые могут привести к потере собственности.

6) Не разглашать частную информацию:

- данные о работниках,
- медицинские данные;
- данные о заработной плате;
- внутренние базы данных;
- доходы;

7) Не обманывать и не делать ложных заявлений;

8) Сообщать руководству обо всех нарушениях законодательства;

9) Соблюдать все законы и правила, применимые к сфере деятельности Организации;

10) Выполнять производственные задания и установленные нормы труда.

11) При невыходе на работу работник обязан в течение суток сообщить руководителю о причинах неявки любым доступным для этого способом (нарочным, по телефону, через родственников, соседей и пр.)

3.2. Работникам запрещены следующие действия:

1) Сексуальные домогательства по отношению к работникам Организации;

2) Выражения расового или религиозного презрения;

3) Действия, комментарии или любое поведение на рабочем месте, которое может привести к созданию агрессивной обстановки;

4) Дискриминация и запугивание по признакам расы, цвета кожи, религии, пола, половой ориентации, возраста, инвалидности, стажа работы и любым другим признакам, не имеющим отношения к деловым интересам Организации.

5) Угрозы.

6) Грубость и насилие;

7) Ношение оружия любого типа;

8) Использование, распространение и продажа наркотиков, а также других влияющих на психику веществ, если только они не были использованы по прямому назначению врача. Работники, находящиеся под воздействием наркотических и психотропных веществ, а так же алкоголя, не должны появляться в помещениях и на рабочем месте.

9) Интервью, касающиеся деятельности Организации, без разрешения работодателя;

10) Пользование расходными материалами Организации в личных целях, пользование средствами связи и информацией, полученной из баз данных, не в интересах Организации;

11) Нечестность при докладах другим организациям или посторонним фирмам.

12) Пренебрежительные замечания, клевета и ложь.

13) Взятничество.

14) Выступать от имени Организации без разрешения руководства или соответствующих полномочий.

15) В рабочее время проводить собрания, не касающиеся сферы деятельности Организации.

4. Права работников

Работники имеют право:

4.1. Участвовать в управлении через общие собрания, вносить предложения по улучшению работы, а так же по вопросам социально-культурного или бытового обслуживания;

4.2. На вознаграждение за труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

4.3. Объединяться в профессиональные союзы.

4.4. На отдых.

4.5. На возмещение вреда (ущерба).

4.6. На нормальные условия труда.

4.7. Обращаться к руководству любого уровня по любому вопросу, включая такие вопросы, как нарушение закона или неэтичное поведение.

4.8. На отпуск без содержания по уважительным причинам.

Кроме того, работник пользуется иными правами и всеми льготами и гарантиями, предоставленными ему Трудовым Кодексом РФ и другими нормативными актами, а также трудовым договором.

5. Права работодателя

Работодатель имеет право:

5.1. Определять, корректировать трудовую функцию работника в соответствии с трудовым законодательством;

5.2. Давать указания, обязательные для подчиненного работника, в пределах его трудовой функции.

5.3. Оценивать работу подчиненных работников.

5.4. Контролировать соблюдение законодательства, правил внутреннего трудового распорядка.

5.5. Поощрять работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, а так же по своему усмотрению.

5.6. Применять к работникам меры дисциплинарного воздействия в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

5.7. Учитывать все случаи неисполнения работниками своих трудовых обязанностей, а так же случаи проявления трудовой активности.

Кроме того, работодатель пользуется всеми правами и обязанностями, предусмотренными ст. 22 Трудового Кодекса РФ.

6. Обязанности работодателя

Работодатель обязан:

6.1. Правильно организовать труд работников.

6.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда.

6.3. Создавать условия для роста показателей в работе.

6.4. Обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

6.5. Соблюдать законодательство о труде, охране труда, улучшать условия труда.

6.6. Принимать меры по профилактике производственного травматизма.

6.7. Поддерживать новаторов.

6.8. Внимательно относиться к нуждам и запросам работников.

7. Рабочее время и его использование

7.1. Рабочее время работников Организации определяется трудовым договором.

7.2. Нормальная продолжительность рабочего времени административно-управленческого, вспомогательного и административно-хозяйственного персонала не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

7.3. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

7.4. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

7.5. Устанавливается следующий режим работы Организации:

Время начала и окончания работы для педагогических работников с 08-00 до 16-00. Режим занятий регулируется расписанием занятий.

Для не педагогических работников Организации устанавливается 5 дневная рабочая неделя. Время начала и окончания работы

- понедельник - четверг - с 8-00 до 17-00, время обеда с 12-00 до 12-48 часов.
- пятница - с 8-00 до 16-00, время обеда с 12-00 до 12-48 часов.

Во время обеденного перерыва работники имеют право покидать помещение Организации.

7.5. Для некоторых категорий работников (сторожей, вахтеров) устанавливается сменный режим работы по скользящему графику. Для этих категорий работников осуществляется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц) не превышала нормального числа рабочих часов.

Время начала и окончания работы (смены) определяется графиками сменности, которые утверждаются в установленном порядке. Графики сменности составляются на каждый месяц, руководитель знакомит работников с графиками под роспись за 1 месяц до их введения в действие.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

7.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. 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 уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца до их введения.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор расторгается.

7.7. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

7.8. Педагогическим работникам там, где это возможно, предусматривается один свободный от уроков день в неделю для методической работы, повышения квалификации, участия в школьных мероприятиях.

7.9. Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

7.10. Работодатель обязан организовать точный учет рабочего времени, отработанного каждым работником. Число отработанных работником часов (дней) ежедневно фиксируется в таблице учета рабочего времени, который ведется в каждом структурном подразделении лицами, назначенными ответственными за ведение табеля приказом Руководителя Организации или лица, исполняющего его обязанности).

7.12. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

7.13. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

7.14. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков, график работы;
- отменять уроки или изменять их продолжительность, изменять продолжительность перемен;
- удалять обучающихся с занятий.

8. Время отдыха

8.1. Выходным днем для всех работников, кроме работающих по графику, является воскресенье.

8.2. Для работающих по графику выходные дни определяются графиком сменности.

8.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается.

8.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится только в порядке и в случаях, предусмотренных трудовым кодексом РФ.

8.5. Работникам предоставляется ежегодный основной отпуск в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ с сохранением места работы и среднего заработка.

8.6. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком отпусков, который утверждается до 15 декабря текущего года на следующий год.

8.7. Работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством.

9. Заработная плата

9.1. Заработная плата работникам Организации выплачивается два раза в месяц.

9.2. Место выплаты заработной платы определяется индивидуальными трудовыми договорами.

9.3. В день окончательного расчета за отработанный месяц работодатель обязан выдать работнику расчетный листок, содержащий сведения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

10. Поощрения за успехи в работе

10.1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде применяются формы поощрения, предусмотренные Положением о материальном и моральном поощрении работников.

10.2. Поощрения объявляются в приказе работодателя.

10.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования работников.

11. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

11.1. Нарушение трудовой дисциплины (неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей без уважительной причины, не достижение запланированных результатов труда, превышение прав, причинившее ущерб другим гражданам, нарушение режима труда и отдыха, оговоренного Правилами внутреннего трудового распорядка) влечет за собой применение дисциплинарных взысканий или мер общественного воздействия.

11.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет следующие взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

11.3. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

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

11.4. Дисциплинарное взыскание может быть наложено только Руководителем Организации или лицом, исполняющим его обязанности.

11.5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

11.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, но не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

11.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При применении взысканий должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

11.8. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

11.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель вправе снять взыскание досрочно.

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

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

Настоящие Правила вывешиваются во всех структурных подразделениях Организации на видном месте.

СОГЛАСОВАНО
 Председатель первичной
 профсоюзной организации
 М.И. Фурачёва
 «03» *февраля* 2020 г.



УТВЕРЖДАЮ
 Директор МБОУ СОШ № 66
 Т.С. Туранова
 «03» *февраля* 2020 г.



Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём, которым
 предусмотрено предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней
 общеобразовательной школы № 66

г.Нижний Тагил Свердловской области

№	Перечень должностей	Продолжительность дополнительного отпуска
1	Директор	3 дня

№	Наименование профессии (должности)	Право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день
1	Дворник	7 дней, если: 1) От отпуска до отпуска прошло не менее 12 месяцев 2) Нет больших перерывов, дней без содержания
2	Вахтёр	
3	Заместитель директора по АХЧ	

Список производств, профессий и должностей работников с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 66

г. Нижний Тагил Свердловской области

Директор МБОУ СОШ № 66
Т.С. Туранова
2020 г.



Президент первичной профсоюзной организации
МБОУ СОШ № 66
Т.И. Фурцева
2020 г.



СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
М.И.Ф. Фурчёва
« 03 » *Февраль* 2020 г.



Приложение № 1
УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ СОШ № 66
Т.С. Туранова
« 03 » *Февраль* 2020 г.



Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников

*Приложение № 1
к приказу
Министерства образования
и науки Российской Федерации
от 22 декабря 2014 года № 1601*

(с изменениями на 13 мая 2019 года)

1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

- 2.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:
- педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу;
 - старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам, и домов ребенка, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности;
 - педагогам-психологам;
 - социальным педагогам;
 - педагогам-организаторам;
 - старшим вожатым;
 - педагогам-библиотекарям;
 - тьюторам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования;
 - руководителям физического воспитания организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;
 - преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ М.И.Фуфачёва
« ____ » _____ 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ СОШ № 66
_____ Т.С.Туранова
« ____ » _____ 2020 г.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников

Приложение № 1

к приказу

*Министерства образования
и науки Российской Федерации
от 22 декабря 2014 года № 1601*

(с изменениями на 13 мая 2019 года)

1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.
2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.
 - 2.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:
 - педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу;
 - старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам, и домов ребенка, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности;
 - педагогам-психологам;
 - социальным педагогам;
 - педагогам-организаторам;
 - старшим вожатым;
 - педагогам-библиотекарям;
 - тьюторам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования;
 - руководителям физического воспитания организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;
 - преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

2.2. Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю устанавливается старшим воспитателям (за исключением старших воспитателей, указанных в пункте 2.1 настоящего Приложения).

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

учителям-дефектологам;

учителям-логопедам.

2.4. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

музыкальным руководителям;

концертмейстерам.

2.5. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

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

инструкторам по физической культуре;

воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате, а также для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организаций (групп), в том числе санаторных, для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией, медицинских организаций, организаций социального обслуживания, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности (далее - медицинские организации и организации социального обслуживания), (за исключением воспитателей, предусмотренных в пунктах 2.5 и 2.7 настоящего Приложения).

2.7. Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам среднего профессионального образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми (за исключением воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены пунктами 2.5 и 2.6 настоящего Приложения).

2.8. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпунктах 2.8.1 и 2.8.2 настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их

педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

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

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

преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта;

логопедам медицинских организаций и организаций социального обслуживания;

учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций;

преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей указанных организаций, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы).

2.8.2. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе интегрированным образовательным программам в области искусств (за исключением преподавателей, указанных в подпункте 2.8.1 настоящего пункта), и по основным программам профессионального обучения.

Примечания:

1. 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.

За педагогическую работу педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период

проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, выплачивается компенсация в порядке, установленном частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». (Абзац дополнительно включен со 2 июня 2019 года приказом Минпросвещения России от 13 мая 2019 года № 234)

(Пункт в редакции, введенной в действие с 27 июля 2016 года приказом Минобрнауки России от 29 июня 2016 года № 755.

2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 2.3-2.7 настоящего Приложения, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.8 настоящего Приложения, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктами 2.5-2.7 настоящего Приложения, и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.8 настоящего Приложения, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2 приложения 2 к настоящему приказу учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

УТВЕРЖДАЮ:
 Директор МБОУ СОШ № 66



Т.С.Туранова
 2020__г.

СОГЛАСОВАНО:
 Председатель первичной
 профсоюзной организации
 профсоюз М.И.Фуфачева
 2020__г.



СОГЛАШЕНИЕ
 по охране труда на 2020 – 2021 год

№.№ пп	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ	Срок исполнения	Ответств. за исполн. мероприятия	Кол-во работающих, которым улучшаются условия труда		Кол-во работающих, высвобождаемых от тяжелых работ	
							Всего	В том числе женщин	Всего	В том числе женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Введение в штаты средних образовательных учреждений специалистов по охране труда	чел.	1		в течение года	Директор Туранова Т.С.				
2.	Организация комитетов (комиссий) по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией в соответствии со ст.218 ТК РФ	чел.	4		Октябрь 2020	Директор Туранова Т.С.				
3.	Обучение и проверка знаний по охране труда (постановление Минтруда	чел.	15		Март 2020	Инженер по ОТ и ТБ Шарнина М.В.				

101

Приложение № 12

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ СОШ № 66

_____ Т.С.Туранова
_____ 2020 __ г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ М.И.Фуфачева
_____ 2020 __ г.

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда на 2020 – 2021 год

№.№ пп	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ	Срок исполнения	Ответств. за исполн. мероприятия	Кол-во работающих, которым улучшаются условия труда		Кол-во работающих, высвобождаемых от тяжелых работ	
							Всего	В том числе женщин	Всего	В том числе женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Введение в штаты средних образовательных учреждений специалистов по охране труда	чел.	1		в течение года	Директор Туранова Т.С.				
2.	Организация комитетов (комиссий) по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией в соответствии со ст.218 ТК РФ	чел.	4		Октябрь 2020	Директор Туранова Т.С.				
3.	Обучение и проверка знаний по охране труда (постановление Минтруда	чел.	15		Март 2020	Инженер по ОТ и ТБ Шарнина М.В.				

	России и Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организации» и ГОСТ 12.0.004–90)					Уполномоченный по ОТ Ермакова А.А.				
4.	Организация кабинетов, уголков, проведение выставок по охране труда	шт.	по мере необходимости		в течение года	Инженер по ОТ и ТБ Шарнина М.В. Уполномоченный по ОТ Ермакова А.А.				
5.	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям	шт.	5		в течение года	Директор Туранова Т.С. Инженер по ОТ и ТБ Шарнина М.В. Уполномоченный по ОТ Ермакова А.А.				
6.	Разработка и утверждение программы вводного инструктажа	шт.	1		в течение года	Инженер по ОТ и ТБ Шарнина М.В.				
7.	Обеспечение журналами регистрации инструктажей вводного и на рабочем месте	Шт.	2		в течение года	Инженер по ОТ и ТБ Шарнина М.В.				
8.	Обеспечение структурных подразделений организации законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда	шт.	по мере необходимости		в течение года	Директор Туранова Т.С. Инженер по ОТ и ТБ Шарнина М.В.				

	и пожарной безопасности					Уполномоченный по ОТ Ермакова А.А.				
9.	Специальная оценка условий труда (в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).	раб.мест	1			Директор Туранова Т.С.				
10.	<p>Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> • работников, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; • работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; • работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; • работников, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты; • работников, которым полагается компенсация 					Директор Туранова Т.С.				

	<p>за работу во вредных условиях труда;</p> <ul style="list-style-type: none"> • работников, которым положено мыло и другие обезвреживающие средства; 									
11.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (проводится 2 раза в год)	объект			Октябрь 2020 Май 2020	Директор Туранова Т.С. Зам.директора по ХР Лунькова А.В.				
12.	Реконструкция и модернизация зданий, сооружений, помещений, строительных и промышленных площадок с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил	объект			Июнь-август 2020	Директор Туранова Т.С. Зам.директора по ХР Лунькова А.В.				
13.	Установка осветительной арматуры, искусственного освещения и перепланировка световых проемов, естественного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории	объект			Март-апрель 2020	Директор Туранова Т.С. Зам.директора по ХР Лунькова А.В.				
14.	Предварительные и периодические	чел.	40	32,80 0	II квартал	Зам.директора				

	медицинские осмотры работников в соответствии с приказом Минздрава Свердловской области и Роспотребнадзора № 360п от 11.04.2012 г.					по ХР Лунькова А.В.				
15.	Организация дней здоровья для сотрудников МБОУ СОШ № 66	шт.	1		Октябрь 2020	Директор Туранова Т.С. Председатель профсоюза Фуфачёва М.И.				
16.	Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой помощи	шт.			В течении года	Инженер по ОТ и ТБ Шарнина М.В				
17.	Организация, оснащение и техническое оснащение медицинских пунктов на территории организации, приобретение для них необходимых медикаментов, приборов, оборудования	шт.		863 р.	II квартал	Директор Туранова Т.С.				
18.	Разработка, утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности	шт.			в течение года	Директор Туранова Т.С. Инженер по ОТ и ТБ Шарнина М.В.				
19.	Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом	шт.				Инженер по ОТ и ТБ Шарнина М.В.				

	учета первичных средств пожаротушения									
20.	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с постановлением Минтрудсоцразвития России от 04.07.2003 № 45	чел.	3	20,0	в течение года	Директор Туранова Т.С. Зам.директора по ХР Лунькова А.В.				
21.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях, спецодеждой, спец.обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с постановлением Минтрудсоцразвития № 209 от 01.06.09 г., № 541от 01.10.08 г.	чел.	2	10,0		Директор Туранова Т.С. Зам.директора по ХР Лунькова А.В.				
22.	Разработка и обеспечение организации инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	шт.				Директор Туранова Т.С. Зам.директора по ХР Лунькова А.В.				
23.	Выполнение работ по монтажу и вводу в эксплуатацию пожарной сигнализации				Январь – февраль 2020	Директор Туранова Т.С. Зам.директора по ХР Лунькова А.В.				

24.	Установление пожарных шкафов и укомплектование их средствами пожаротушения	шт.			В течении года	Директор Туранова Т.С. Зам.директора по ХР Лунькова А.В.				
-----	----------------------------------------------------------------------------	-----	--	--	----------------	----------------------------------------------------------------------	--	--	--	--