

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в «Трубчевская основная общеобразовательная школа».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

Закон Орловской области от 6 сентября 2013г. N1525-ОЗ «Об образовании в Орловской области»;

законодательные и иные нормативные правовые акты;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы;

Региональное отраслевое соглашение между Орловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и Департаментом образования Орловской области на 2022-2024 годы;

территориальное (муниципальное) отраслевое соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Киреевой Ольги Ивановны (далее – работодатель, организация, образовательная организация);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Фёдоровой Галины Николаевны.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения[[1]](#footnote-1).

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.7. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позже 3 дней (указывается конкретный и разумный срок) сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 7 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия)направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства[[2]](#footnote-2).

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

1.11. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

— учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);

— консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,

— получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

— обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

— членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников;

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию МБОУ «Трубчевскоя основноя общеобразовательноя школа» единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех (более половины) членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально- экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

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

**II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, изменении И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРа**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка[[3]](#footnote-3) и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также соглашением Территориального отраслевого соглашения между администрацией Болховского района, Отделом образования администрации Болховского района и Болховской районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации 2022-2024 г*(указать название соглашения, заключённого учредителем образовательной организации*) и настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации[[4]](#footnote-4).

Стороны договорились о том, что:

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы[[5]](#footnote-5).

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ[[6]](#footnote-6).

2.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих[[7]](#footnote-7).

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций[[8]](#footnote-8).

2.2.4. Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;

- выплату страховой части пенсии;

- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации[[9]](#footnote-9).

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор[[10]](#footnote-10) или дополнительное соглашение к нему.

2.2.6. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников[[11]](#footnote-11).

2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором[[12]](#footnote-12).

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.2.9. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.)не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.10. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.2.11. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза[[13]](#footnote-13):

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими документации[[14]](#footnote-14);

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

*-* *для учителей:*

а) участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

б) ведением журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

*-* *для воспитателей:*

а) участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

*-* *для педагогов дополнительного образования:*

а) участием в составлении программы учебных занятий;

б) составлением планов учебных занятий;

в) ведением журнала в электронной форме;

*-* *для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:*

а) ведение классного журнала (в электронной либо бумажной форме – без дублирования);

б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации[[15]](#footnote-15);

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составление и заполнение педагогическими работниками документации.

2.2.12. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников –не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Массовым является увольнение 10% от общего числа работников в течение 90 дней. *(Руководствоваться необходимо п.11.3.6 Регионального отраслевого соглашения).*

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

2.2.13. Предусматривать в соответствии со статьёй 179 ТК РФ коллективным договором по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации:

- совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от формы обучения (очной или заочной) и вида обучения (на бесплатной или платной основе);

- имеющих почётные звания, награждённых ведомственными знаками отличия и почётными грамотами;

- не освобождённых от основной работы председателей первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет согласно ст.376 Трудового кодекса.

- лиц, получивших профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет с момента трудоустройства;

- лиц, которым до возникновения права на назначение страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно осталось два года;

2.2.14. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (\_\_4\_ часов в неделю во в с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.

2.2.15. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.2.16. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.2.17. Устанавливать при направлении работников в служебные командировки норму суточных за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

350 рублей – по Орловской области

1000 рублей – за пределы (*указать наименование субъекта РФ)*;

1500 рублей–при командировании в города федерального значения Москву и Санкт-Петербург.

2.2.18. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.2.19. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации в течение трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

2.2.20. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений[[16]](#footnote-16), в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.2.21. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка*.*

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям[[17]](#footnote-17), включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью[[18]](#footnote-18).

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах[[19]](#footnote-19).

2.3.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

**III. рабочее время и время отдыха**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников[[20]](#footnote-20).

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учётом [особенностей](consultantplus://offline/ref=DFC99CDDE72A0794CF647DA66BED83E3535CCA9BFDAB48C9ADAF7A1AC74A16D6641A023C81A36B2A31E5F1992B45322B80EC52CBBEB73223c7X0J), установленных в зависимости от сферы ведения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, или федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования[[21]](#footnote-21).

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

3.1.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, из числа женщин в соответствии со статьёй 263.1. ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

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

3.1.5. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 и № 536.

3.1.6. Фактический объём учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (далее – учитель), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем чтобы учитель знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения учителя в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных её изменениях.

При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, фактического объёма учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

— восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда[[22]](#footnote-22) (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

Высвобождающаяся в связи с увольнением учителей, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем учителям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной по учебным полугодиям (триместрам).

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (пункт 5.1. приложения 2 к приказу № 1601).

3.1.7. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4  приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя филиала, структурного подразделения определяет руководитель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителя общеобразовательной организации - учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.1.8. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия с учётом особенностей, предусмотренных пунктом 2.3 приложения к приказу № 536.

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

За педагогическими работниками, привлекаемыми в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации.

3.1.10. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором[[23]](#footnote-23).

Режим рабочего времени работников в течение пятидневной недели с двумя выходными днями в неделю, а также распределение объёма учебной нагрузки учителей в течение дня (недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.1.11. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением перерывов более двух часов подряд, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени учителей с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием («окна»), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебными занятиями (уроками) для обучающихся.

3.1.12. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям и иным педагогическим работникам, поименованным в разделе II Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом № 536, предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям[[24]](#footnote-24).

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

3.1.13. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

График работы в период каникул утверждается приказом работодателя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке[[25]](#footnote-25).

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

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

3.1.14. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

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

3.1.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников[[26]](#footnote-26).

3.1.17. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи может не устанавливаться, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведённом для этой цели помещении).

3.1.18. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней[[27]](#footnote-27)с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев по соглашению сторон, а также в других случаях, определённых статьёй 122 ТК РФ.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

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

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

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.19. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ, составляет:

- за работу в Зоне ЧАЕС условиями труда календарных дней;

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством[[28]](#footnote-28).

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется (с учётом результатов специальной оценки условий труда) организацией самостоятельно в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте[[29]](#footnote-29), принимаемом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке и продолжительностью не менее количества календарных дней, установленных статьёй 119 ТК РФ.

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

3.1.21. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

3.1.22. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении[[30]](#footnote-30);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца[[31]](#footnote-31).

3.1.23. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- бракосочетание работника – 3 календарных дней;

- бракосочетание детей работника – 1 календарных дней;

- рождение ребенка (предоставляется супругу) – 3 календарных дней;

- смерть близких родственников – 3 календарных дней;

- переезд на новое место жительства – 2 календарных дней;

- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования– 1 календарных дней;

- не освобождённой работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: председателю – 3 календарных дней;

- проводы сына в армию - 1 календарных дней;

- за работу в течение года без предоставления листа нетрудоспособности продолжительностью - 2 календарных дней;

- за вакцинацию или ревакцинацию от Covid-19 - 2 календарных дня.

- день рождения работника – 1 день.

3.1.24. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

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

3.1.26. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях[[32]](#footnote-32):

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

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами либо коллективным договором.

3.1.27. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года[[33]](#footnote-33).

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон[[34]](#footnote-34).

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

3.2.4. Принимать участие в совершенствовании регулирования другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, поименованных в разделе II Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536[[35]](#footnote-35).

**IV. Оплата и нормирование труда**

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 16 числа текущего месяца и 1 числа следующего месяца за предыдущий месяц.

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

4.1.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

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

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

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации[[36]](#footnote-36).

4.1.3.  Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Орловской области, муниципального образования, Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения[[37]](#footnote-37).

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, а для педагогических работников - исходя из количества обучающихся и учебной нагрузки;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

4.3. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права [[38]](#footnote-38).

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

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором).

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

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

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

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома[[39]](#footnote-39);

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении[[40]](#footnote-40);

4.8. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере 2000 рублей.

4.9. Работникам, награждённым государственными наградами Российской Федерации, наградами субъекта Российской Федерации выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 500 рублей к заработной плате.

4.10. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере по сравнению с обычными размерами оплаты труда. Оплата за сверхурочную работу может быть повышена за первые два часа работы в 1.5(полуторном) размере, за последующие часы – в 2 (двойном) размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда[[41]](#footnote-41), при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй147ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579[[42]](#footnote-42),на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.12. На установление работникам выплат стимулирующего характера направляется 20% средств фонда заработной платы[[43]](#footnote-43):

4.12.1. На выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, определить 5 процент(ов) из общего объёма средств, предназначенных в образовательной организации на выплаты стимулирующего характера*.*

4.12.2. На выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя определить 5 процент(ов) из общего объёма средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера.

4.12.3. Учителям, другим педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

4.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.14. Оплата труда педагогических работников общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начального общего образования объединяются в классы-комплекты, осуществляется за фактическое количество часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством часов. При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения раздельных занятий по ряду предметов (например, математика, русский язык и др.) с каждым классом раздельно.

4.15. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, заключённых на федеральном и региональном уровнях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности)[[44]](#footnote-44).

За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет - на \_2года\_\_\_\_\_, но не менее чем на один год; до наступления права для назначения страховой пенсии по старости на 1 года, но не менее чем за один год; по окончании длительной болезни на 1 год, но не менее чем на 6 месяцев; по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года на 1.5, но не менее чем на один год; в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.16. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится как в течение учебного года, так и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату[[45]](#footnote-45)производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

**V. Социальные гарантии и меры социальной поддержки**

5. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации*.*

5.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортинвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

5.2.4. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

5.2.6. Выплачивать единовременное пособие при увольнении по собственному желанию в связи с выходом либо в связи с приобретением права на досрочную страховую пенсию по старости в размере 5000 р (пять тысяч рублей) за счет средств работодателя.

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

5.2.8. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 500 рублей на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.2.10. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребёнка[[46]](#footnote-46).

5.2.11. Работодатели освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации (далее – ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей. Педагогическим работникам, участвующим в подготовке и проведении ГИА, выплачивается компенсация за эту работу. Размер и порядок выплаты определяется Правительством Орловской области.

5.2.12. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

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

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

5.3.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;

- организация оздоровления;

- организация работы с детьми работников;

- организация спортивной работы;

- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов[[47]](#footnote-47), в том числе ветеранов труда;

- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;

- социальные программы для членов Профсоюза.

5.3.3. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в образовательной организации, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

5.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;

- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;

- премирование победителей конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;

- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

-

5.6.С учетом финансово-экономического положения организации устанавливать следующие дополнительные гарантии:

а) надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, нагрудными знаками, предусмотренными до 1995 года, имеющими ученые степени, а также отмеченным почетными званиями и знаками отличия организации;

б) ежемесячные стимулирующие доплаты наставникам молодых специалистов;

в) до возникновения права на назначение страховой пенсии по старости,  
а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение №7  
к Федеральному закону от 28 декабря 2013г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018г. №350) – не менее чем за 1 год;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, подтверждённых решениями органов власти, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, – не менее чем на 6 месяцев

г) произведение оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, , а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

д) предоставление возможности прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам:

- имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, – по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;

- являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию;

ж) выплату материальной помощи при прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным:

- пунктом 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса в связи с выходом на пенсию;

- пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- пунктом 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса в связи с ликвидацией организации;

- пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса в связи с сокращением численности или штата работников организации;

з) оплату по основному месту работы командировочных расходов при сохранении среднего заработка работникам в период повышения квалификации, переподготовки и других командировок по распоряжению руководителя;

и) выплату ежемесячной денежной компенсации расходов за проезд на общественном транспорте (за исключением такси) до места работы и обратно педагогическим работникам организаций, расположенных в сельских населенных пунктах и поселках городского типа.

**VI. Охрана труда и здоровья**

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда[[48]](#footnote-48)с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц*.*

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда[[49]](#footnote-49); по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

своевременное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.5. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.6. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.1.7. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.2. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек[[50]](#footnote-50).

6.2.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации[[51]](#footnote-51), осуществлять управление профессиональными рисками.

6.2.4. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

6.2.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров 5000 рублей ( пять тысяч рублей).

6.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации[[52]](#footnote-52) порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций[[53]](#footnote-53).

Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.2.7. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

6.2.8. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.2.10. Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавку к заработной плате в размере не менее 5 процентов.

6.2.11. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средства индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме.

6.2.12. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

6.2.13. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.14. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры:

- обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;

- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.15. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.16. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 5000 рублей, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

6.2.17. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

6.2.18. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательной организации и приёма пищи.

6.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.5. Работники обязуются:

6.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.5.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.5.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.7.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.7.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

6.7.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.7.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;

- по проведению специальной оценки условий труда;

- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;

- по расследованию несчастных случаев на производстве;

- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

6.7.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

6.7.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.7.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

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

6.7.8. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

**VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами[[54]](#footnote-54);

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых педагогов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором, а также применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов посредством повышения квалификации, профессиональных, профсоюзных и творческих конкурсов, в том числе проводимых Орловской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования и Территориальным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Орловской области»;

- содействие в формировании у молодых педагогов здорового образа жизни через вовлечение в физкультурно-оздоровительную и спортивную деятельности;

- активное обучение молодежного профсоюзного актива;

- создание Совета молодых педагогов (для тех образовательных организаций, в которых работают не менее 10 молодых специалистов).

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

7.4. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

7.5. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;

- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;

- комиссии по охране труда;

- комиссии по социальному страхованию;

- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

VIII. **ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей[[55]](#footnote-55).

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем[[56]](#footnote-56).

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя[[57]](#footnote-57).

8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника[[58]](#footnote-58). При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36  часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72  часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250  часов.

8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя[[59]](#footnote-59), в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

8.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно- педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями   
173-177 ТК РФ.

8.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

8.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями   
173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре[[60]](#footnote-60).

**IХ**. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать предусмотренные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности. Способствовать укреплению первичной профсоюзной организации, в том числе путем направления работника при приеме на работу в выборный орган первичной профсоюзной организации с целью информирования о её деятельности.

9.1.2. Участвовать в постоянно действующем органе социального партнерства, создаваемом на уровне образовательной организации, выполнять решения, принятые Комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора.

9.1.3. Принимать меры по повышению эффективности заключенного коллективного договора, обеспечивая непрерывность коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовательной организации.

9.1.4. Проводить систематические взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников образовательной организации.

9.1.5. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления в образовательной организации, в том числе деятельности комиссии по трудовым спорам, комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других созданных в учреждении комиссий и рабочих органов.

9.1.6. Участвовать совместно в коллегиальных органах, рабочих группах по вопросам, связанным с реализацией прав и социально-экономических интересов работников учреждения и развитием социального партнерства, а также обеспечивать реализацию права представителей первичной профсоюзной организации на участие в заседаниях коллегиального органа управления образовательной организации с правом совещательного голоса (статья 53.1 ТК РФ).

9.1.7. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях.

9.1.8. Совместно рассматривать информацию о выполнении показателей эффективности деятельности образовательной организации по управлению финансовыми ресурсами, связанными прежде всего с оплатой труда работников, информацию об остатках финансовых средств на расчетном счете образовательной организации и другую информацию по социально-трудовым вопросам.

9.1.9. Взаимодействовать по вопросам поощрения и награждения работников, в том числе государственными, ведомственными, отраслевыми и иными наградами, с использованием общественно-коллегиальных механизмов, включая предоставление права первичной профсоюзной организации:

- выдвигать кандидатуры для награждения работников образовательной организации ведомственными и иными наградами (посредством ходатайства о награждении от первичной профсоюзной организации);

- ходатайствовать перед образовательной организацией о награждении ведомственными и иными наградами председателя, членов профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации образовательной организации.

9.1.10. Регулярно и оперативно размещать на официальном сайте образовательной организации положение об оплате труда работников и иные локальные нормативные акты, регулирующие вопросы оплаты труда (изменения в них), а также копию коллективного договора с приложениями (изменения в него) и принятые сторонами документы по вопросам коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовательной организации.

9.1.11. Обеспечивать по предложению первичной профсоюзной организации оперативное размещение информации на профсоюзной страничке сайта образовательной организации.

9.1.12. Совместно рассматривать поступившие в образовательную организацию и первичную профсоюзную организацию обращения работников учреждения по социально-трудовым вопросам.

9.1.13. Совместно рассматривать вопросы:

- определения (изменения) организационно-штатной структуры учреждения, выполнения показателей эффективности деятельности по управлению финансовыми ресурсами, связанными с оплатой труда работников;

- реорганизации и (или) ликвидации образовательной организации, проблемы занятости высвобождаемых работников и возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном учреждении и источников финансирования.

9.1.14. Обеспечивать соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

9.1.15. Принимать меры по формированию в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9.1.16. Другие обязательства (указать конкретно).

9.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.2.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

9.2.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

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

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

9.2.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности)своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации[[61]](#footnote-61));

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации;

9.2.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

9.2.7. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

9.2.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

9.2.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

9.2.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.2.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

9.2.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

9.2.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учёта мотивированного мнения).

9.2.16. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.*.*

**Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

10.1. В целях создания условий для эффективной деятельности первичной профсоюзной организации и её выборных органов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, законами и иными нормативными правовыми актами Орловской области, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

10.1.1. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (Глава 58 ТК РФ).

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

10.1.3. Обеспечивать порядок уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в безналичной форме без оплаты за услуги по их начислению и перечислению в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также с учетом профсоюзных нормативных документов, принятых по вопросам уплаты, распределения и перечисления членских профсоюзных взносов.

10.1.4. Предоставлять информацию о правильности и полноте удержания, своевременности перечисления профсоюзных взносов.

10.1.5. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

10.1.7. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.1.8 Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением, освещением и оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивать хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, предоставлять для выполнения общественной работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет) компьютерную технику и др., а также обеспечивать возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации.

10.1.9. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимое для его деятельности оборудование, в том числе для работы в АИС «Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования».

10.1.10. Осуществлять бесплатно техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также ремонт, отопление, освещение помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации для постоянной работы.

10.1.11. Предоставлять в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации помещения для делового общения и осуществления общественно значимых функций, в том числе для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны.

10.2. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется в следующих основных формах:

- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

- учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

10.3. С учетом мнения (мотивированного мнения) выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- ввод и отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (абзацы 5,7 статьи 74 ТК РФ);

- увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, в соответствии с [пунктами 2 (сокращение численности или штата работников организации),](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_378776/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst497) [3](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_378776/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst498) (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) или [5](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_378776/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst100594) (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет [дисциплинарное взыскание](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_378776/3a3bad3e8cac339021393236fd85d5a46a357735/#dst101183)) части первой статьи 81 ТК РФ (статья 373 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- утверждение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

- разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (статья 105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных абзацем 3 статьи 113 ТК РФ (статья 113 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- установление заработной платы работнику в соответствии с действующими системами оплаты труда, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (статья 135, статья 144, статья 153, статья 154 ТК РФ);

- утверждение формы расчётного листка (статья 136 ТК РФ);

- установление различных систем премирования, стимулирующих, компенсационных доплат инадбавок (постановление Правительства Орловской области от 12 августа 2011г. №267 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Орловской области»);

- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работни­ков, занятых на работах с вредными или опасными и иными особыми условиями труда (статьи 146, 147 ТК РФ);

- определение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);

- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ), в том числе изменение существенных условий труда, распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий, должностных обязанностей работников;

- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (статья 180 ТК РФ);

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

- утверждение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации  (статья 196 ТК РФ);

- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ).

- принятие (утверждение) работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

10.4. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации рекомендуется производить:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- утверждение норм профессиональной этики педагогических работников;

- установление особенностей регулирования социально-трудовых отношений в учреждении при наступлении особых обстоятельств;

- утверждение учебного расписания (расписания занятий);

- утверждение графика длительных сроком до одного года отпусков педагогических работников;

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

10.5. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2,3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным [пунктами 2](https://base.garant.ru/12125268/646cd7e8cf19279b078cdec8fcd89ce4/#block_812), [3](https://base.garant.ru/12125268/646cd7e8cf19279b078cdec8fcd89ce4/#block_8013) или [5 части первой статьи 81](https://base.garant.ru/12125268/646cd7e8cf19279b078cdec8fcd89ce4/#block_815) настоящего Кодекса с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного [статьей 374](https://base.garant.ru/12125268/2f2272d5a1566268c0dbfe6629e6f137/#block_374) ТК РФ.

10.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (статья 374 ТК РФ).

10.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, по аттестации педагогических работников, по проведению специальной оценки условий труда, по охране труда, по социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, по проведению процедуры сокращения численности или штата работников учреждения, а также в состав управляющего совета образовательной организации и иных органов управления и коллегиальных органов, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

10.8. Работодатель обязуется:

10.8.1. Не подвергать дисциплинарному взысканию работников, входящих в состав профсоюзных органов (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания), без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) и членов профсоюзных органов в организации, профорганизаторов – без предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.8.2. Производить увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, равно как изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.8.3. Обеспечить гарантии по сохранению за избранным председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, являющимся педагогическим работником, выполняющим учебную (преподавательскую) работу, установленного ему до избрания объема учебной нагрузки. Председатель первичной профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы, вправе отказаться от части установленной ему учебной нагрузки на период реализации профсоюзных полномочий и выполнения общественно значимой работы, в течение которого ему выплачивается ежемесячная доплата за счет средств работодателя и ежемесячное вознаграждение из средств профсоюзного бюджета.

10.8.4. Предоставлять председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми (техническими) инспекторами труда Профсоюза, \_1\_\_\_ раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 2 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам.

10.8.5. Предоставлять возможность членам Профсоюза участвовать в работе профсоюзных конференций (съездов) всех уровней в связи с избранием делегатом с отрывом от производства в учебное время с сохранением среднего заработка.

10.8.6. Предоставлять возможность уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, членам комиссии по охране труда использовать не менее 2 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю (путем сохранения за работниками заработной платы за эти часы общественно значимой работы) для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства 1 раза в год в течение не менее 2 дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

10.8.7. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников учреждения и на время краткосрочной профсоюзной учебы работников, которые являются членами выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профсоюзного комитета, представителями профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комиссиях, на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

10.8.8. Признавая работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного органа первичной профсоюзной организации значимой для деятельности образовательной организации, принимать это во внимание при поощрении работников, награждении, их служебном продвижении.

10.8.9. Предоставлять ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск: председателю первичной профсоюзной организации –3 календарных дней; уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации – 2 календарных дня (на усмотрение работодателя).

10.8.10. В целях повышения эффективности работы первичной профсоюзной организации, в том числе обеспечения качественного выполнения общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации, участия в управлении учреждением, увеличения вклада в достижение результатов образовательной организации, устанавливать ежегодно председателю первичной профсоюзной ежемесячную доплату на календарный год за счет средств работодателя (далее – доплата председателю ППО). Размер, порядок и условия установления и выплаты доплаты председателю ППО определяются Положением об оплате труда работников образовательной организации, иными локальными нормативными актами учреждения, регулирующими вопросы оплаты труда.

10.8.11. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации по его письменному запросу в течение 7 (дней) информацию по вопросам оплаты труда работников организации, включая статистическую информацию (о размерах средней заработной платы по категориям персонала и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы), а также другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам (о показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников и др.), использование которой осуществляется выборным органом первичной профсоюзной организации с соблюдением законодательства о защите персональных данных.

10.8.12. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере не менее 500 рублей на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками образовательной организации и членами их семей в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

**XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора «МБОУ Трубчевская основная общеобразовательная школа».

11.2. Стороны договорились и обязуются:

11.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

11.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

11.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 30 дней *(но не позднее одного месяца)* со дня получения соответствующего письменного запроса[[62]](#footnote-62).

11.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

**ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

12.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.4. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

12.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по «15» февраль 2024г. включительно.

12.6. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

12.7. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке[[63]](#footnote-63).

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

12.8. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

12.9. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.10. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

12.12. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.13. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

Приложение № 1 Положение об оплате труда работников МБОУ «Трубчевская ООШ»;

Приложение № 2 Правила внутреннего трудового распорядка;

Приложение № 3 Соглашение по охране труда;

Приложение № 4 Особенности оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях;

|  |  |
| --- | --- |
| **От работодателя:**  Руководитель образовательной организации  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (подпись) (Ф.И.О.)  М.П.  «31» января 2022 г. | **От работников:**  Председатель первичной профсоюзной организации  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (подпись) (Ф.И.О.)  М.П.  «31» января 2022 г. |

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Трубчевская основная общеобразовательная школа»

303153, Орловская область, Болховский район, д. Новый Синец, ул. Зеленая, дом11, телефон 8(48640) 2-66-24

Согласовано: Утверждаю

Председатель Директор школы

профкома

Федорова Г.Н. О.И. Киреева

Приказ № 143 -ОД от 25 .01.2022г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ «ТРУБЧЕВСКАЯ ООШ»**

1. П[оложение](consultantplus://offline/ref=65E108CC410306C180C08C23F30D067BA751A3D733E5D8C1312FC99EA4E6ACD20C336BD851O7Z8M) об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Трубчевская основная общеобразовательная школа»(далее - Положение) устанавливает отраслевую систему оплаты труда для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Трубчевская основная общеобразовательная школа» (далее – образовательное учреждение).

2. Оплата труда работников образовательного учреждения осуществляется по отраслевой системе оплаты труда исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников образовательного учреждения.

3. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

4. Отраслевая система оплаты труда основывается на следующих принципах:

соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством;

дифференциация заработной платы, исходя из сложности, качества выполняемых работ, уровня образования, квалификации и стажа работы по профессии, условий труда;

применение доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера;

учета мнений областного комитета профсоюза работников народного образования и науки, Федерации профсоюзов Орловской области и Совета профсоюза работников образования по условиям оплаты труда работников образовательного учреждения.

5. В настоящем Положении используются следующие термины:

базовая единица - величина, применяемая для определения базовой ставки (должностного оклада);

базовая ставка - величина ставки педагогического работника за норму часов педагогической работы в неделю;

повышающие коэффициенты - размер увеличения базовой ставки (должностного оклада) заработной платы работников образовательного учреждения.

Иные понятия используются в значениях, определенных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=65E108CC410306C180C08C23F30D067BA751A3D733E5D8C1312FC99EA4OEZ6M) Российской Федерации.

6. Базовая ставка (должностной оклад) формируется из базовой единицы и повышающих коэффициентов.

7. Для работников, указанных в [пункте 1](#Par50) настоящего Положения, базовая единица устанавливается в размере:

7000 рублей- для педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования образовательной организации.

6000 рублей – для педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность.

5424 рублей - для руководителя образовательной организации, руководителя структурного подразделения, специалистов, рабочих и служащих образовательной организации

8. При установлении системы оплаты труда образовательному учреждению руководствоваться:

1) [Порядком](#Par105) установления базовых ставок (должностных окладов) и другими условиями оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения; (приложение 1 к настоящему Положению);

2) тарифными разрядами, межразрядными тарифными коэффициентами и тарифными ставками по разрядам тарифной сетки рабочих, едиными для образовательного учреждения (приложение 2 к настоящему Положению);

3) показателями и порядком отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителя и руководящих работников образовательного учреждения ([3](#Par1273) к настоящему Положению);

4) системой выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников образовательного учреждения (приложение 4 к настоящему Положению);

5) [Порядком](#Par1896) формирования фонда оплаты труда работников образовательного учреждения (приложение 5 к настоящему Положению);

6) [Порядком](#Par1924) оплаты труда руководителя, его заместителя и главного бухгалтера образовательного учреждения (приложение 6 к настоящему Положению).

9. Размер должностного оклада руководителю муниципального образовательного учреждения устанавливается органом исполнительной власти специальной компетенции Болховского района Орловской области (Отделом образования администрации Болховского района) и отражается в трудовом договоре с руководителем муниципального образовательного учреждения.

10. Должностные оклады (тарифные ставки) повышаются работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, без учета других надбавок и доплат.

Выплаты компенсационного характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат, за исключением выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Выплаты стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

Премиальные выплаты по итогам работы исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом всех надбавок и доплат.

11. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

12. Педагогическим работникам образовательного учреждения, работающим на селе, установленные базовые ставки (должностные оклады) повышаются на 25 процентов.

13.Педагогическим работникам-выпускникам педагогических образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, поступившим на работу в образовательные организации в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, базовая ставка (должностной оклад) заработной платы повышается на 20 процентов в течение первых трех лет с момента трудоустройства.

**Приложение №1**

к коллективному договору

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ «ТРУБЧЕВСКАЯ ООШ»**

1.П[оложение](consultantplus://offline/ref=65E108CC410306C180C08C23F30D067BA751A3D733E5D8C1312FC99EA4E6ACD20C336BD851O7Z8M) об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Трубчевская основная общеобразовательная школа»(далее - Положение) устанавливает отраслевую систему оплаты труда для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Трубчевская основная общеобразовательная школа» (далее – образовательное учреждение).

2. Оплата труда работников образовательного учреждения осуществляется по отраслевой системе оплаты труда исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников образовательного учреждения.

3. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

4. Отраслевая система оплаты труда основывается на следующих принципах:

соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством;

дифференциация заработной платы, исходя из сложности, качества выполняемых работ, уровня образования, квалификации и стажа работы по профессии, условий труда;

применение доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера;

учета мнений областного комитета профсоюза работников народного образования и науки, Федерации профсоюзов Орловской области и Совета профсоюза работников образования по условиям оплаты труда работников образовательного учреждения.

5. В настоящем Положении используются следующие термины:

базовая единица - величина, применяемая для определения базовой ставки (должностного оклада);

базовая ставка - величина ставки педагогического работника за норму часов педагогической работы в неделю;

повышающие коэффициенты - размер увеличения базовой ставки (должностного оклада) заработной платы работников образовательного учреждения.

Иные понятия используются в значениях, определенных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=65E108CC410306C180C08C23F30D067BA751A3D733E5D8C1312FC99EA4OEZ6M) Российской Федерации.

6. Базовая ставка (должностной оклад) формируется из базовой единицы и повышающих коэффициентов.

7. Для работников, указанных в [пункте 1](#Par50) настоящего Положения, базовая единица устанавливается в размере:

7000 рублей- для педагогических работников , реализующих программы дошкольного образования образовательной организации.

6000 рублей – для педагогических работников , осуществляющих образовательную деятельность.

5424 рублей - для руководителя образовательной организации, руководителя структурного подразделения, специалистов, рабочих и служащих образовательной организации

8. При установлении системы оплаты труда образовательному учреждению руководствоваться:

1) [Порядком](#Par105) установления базовых ставок (должностных окладов) и другими условиями оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения; (приложение 1 к настоящему Положению);

2) тарифными разрядами, межразрядными тарифными коэффициентами и тарифными ставками по разрядам тарифной сетки рабочих, едиными для образовательного учреждения(приложение 2 к настоящему Положению);

3) показателями и порядком отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителя и руководящих работников образовательного учреждения([3](#Par1273) к настоящему Положению);

4) системой выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников образовательного учреждения(приложение 4 к настоящему Положению);

5) [Порядком](#Par1896) формирования фонда оплаты труда работников образовательного учреждения(приложение 5 к настоящему Положению);

6) [Порядком](#Par1924) оплаты труда руководителя, его заместителя и главного бухгалтера образовательного учреждения(приложение 6 к настоящему Положению).

9. Размер должностного оклада руководителю муниципального образовательного учреждения устанавливается органом исполнительной власти специальной компетенции Болховского района Орловской области (Отделом образования администрации Болховского района) и отражается в трудовом договоре с руководителем муниципального образовательного учреждения.

10. Должностные оклады (тарифные ставки) повышаются работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, без учета других надбавок и доплат.

Выплаты компенсационного характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат, за исключением выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Выплаты стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

Премиальные выплаты по итогам работы исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом всех надбавок и доплат.

11. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

12. Педагогическим работникам образовательного учреждения, работающим на селе, установленные базовые ставки (должностные оклады) повышаются на 25 процентов.

13.Педагогическим работникам-выпускникам педагогических образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, поступившим на работу в образовательные организации в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, базовая ставка (должностной оклад) заработной платы повышается на 20 процентов в течение первых трех лет с момента трудоустройства

Приложение 1

к положению об оплате труда

работников МБОУ «Трубчевская ООШ»

**ПОРЯДОК**

**УСТАНОВЛЕНИЯ БАЗОВЫХ СТАВОК (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)**

**И ДРУГИЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.**

1. Должностные оклады (тарифные ставки) устанавливаются работникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения без учета компенсационных и стимулирующих выплат с учетом повышений, предусмотренных [пунктами 11](#Par91), [12](#Par92) настоящего Положения.

2. Тарифная ставка педагогических работников образовательного учреждения, перечень которых представлен в [таблице 1](#Par132), с учетом фактической педагогической нагрузки работника определяется по следующей формуле:

Об х Чн

Оп = ---------- + Км, где:

Чс

Оп - ставка с учетом фактической педагогической нагрузки работника;

Об - базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю;

Чн - фактическая нагрузка в неделю;

Чс - норма часов педагогической работы в неделю;

Км - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном по состоянию на 31 декабря .

Таблица 1

Классификация должностей

административного и педагогического персонала

образовательного учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Группа персонала | Наименование должностей |
| Административный  персонал | Руководитель образовательного учреждения, главный бухгалтер |
| Педагогический  персонал  (основной) | старший вожатый, воспитатель, учитель. |

3. Базовая ставка педагогического работника образовательного учреждения определяется по формуле:

Об = Б x (Кк1 + Кс1) x Ксп1, где:

Об - базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю;

Б - базовая единица;

Кк1 - коэффициент квалификации;

Кс1 - коэффициент стажа (применяется только при отсутствии квалификационной категории и в соответствии с порядком определения стажа педагогической работы, установленным органом исполнительной государственной власти специальной компетенции Орловской области, осуществляющим функции по выработке региональной политики, нормативного правового регулирования, а также правоприменительные функции по контролю и надзору в сфере образования, молодежной политики, культуры и архивного дела, физической культуры и спорта, туризма, защиты прав несовершеннолетних, опеки и попечительства, государственной регистрации актов гражданского состояния);

Ксп1 - коэффициент специфики работы (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

Должностной оклад специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного персонала образовательного учреждения определяется по следующей формуле;

Оув = Б x Кув x Ксп1x1,03, где:

Оув- должностной оклад специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного персонала;

Б- базовая единица;

Кув- повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала образовательного учреждения, значение которых приведены в таблице 3;

Ксп1- коэффициент специфики работы;

1,03- коэффициент индексации должностного оклада специалистов и служащих из числа учебно - вспомогательного персонала.

4. Значения коэффициентов квалификации, стажа и специфики работы приведены в [таблицах 2](#Par170), [3](#Par254), [4](#Par272).

Таблица 2

Коэффициенты квалификации (Кк1)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Группы | Квалифи-  кационная  категория | Повышающий  коэффициент  за квалифи-  кационную  категорию | Уровень  образования  педагога | Повышающий  коэффициент  за уровень  образования  педагога | Итоговый  повышающий  коэффициент  (ст. 1 + гр.  3 + гр. 5) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Отсутствует | 0 | Основное общее  или среднее  (полное) общее  образование | 0 | 1 |
|  |  |  | Начальное или  среднее  профессиональное  образование | 0,24 | 1,24 |
|  |  |  | Высшее  профессиональное  образование  (бакалавр,  специалист,  магистр) | 0,33 | 1,33 |
| 2 | Первая | 0,68 |  |  |  |
| среднее  профессиональное  образование | 0,24 | 1,92 |
| Высшее  профессиональное  образование  (бакалавр,  специалист,  магистр) | 0,33 | 2,01 |
| 4 | Высшая | 0,79 | среднее  профессиональное  образование | 0,24 | 2,03 |
|  |  |  | Высшее  профессиональное  образование  (бакалавр,  специалист,  магистр) | 0,33 | 2,12 |

Учебно-вспомогательный персонал образовательных организаций Таблица 3

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности и требования к квалификации | Категории | | | | Повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала (Кув) |
|  | высшая | ведущая | первая | вторая | без категории |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | | |
| бухгалтер |  | 1,85 | 1,55 | 1,4 | 1,35 |
| помощник воспитателя |  |  |  |  | 1,2 |
| Заведующий хозяйством |  |  |  |  | 1,55 |

Таблица 4

Коэффициенты стажа (Кс1)

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж педагогической работы | Применяемый коэффициент |
| от 20 лет и выше | 0,3 |
| От 15 до 20 лет | 0,25 |
| От 10 до 15 лет | 0,20 |
| От 3 до 10 лет | 0,15 |
| До 3 лет | 0,20 |

Таблица 5

|  |  |
| --- | --- |
| Воспитателю образовательной организации, реализующему программу дошкольного образования, за работу в группах, в которых списочный состав учащихся превышает нормативную наполняемость:  От 10% до 20%  От 20% и выше | 1,2  1,3 |

Таблица 6

Коэффициенты специфики работы (Ксп1)

┌─────────────────────────────────────────────────────────┬───────────────┐

│ Показатели специфики │ Коэффициент, │

│ │применяемый при│

│ │ установлении │

│ │ окладов │

│ │педагогических │

│ │ работников │

├─────────────────────────────────────────────────────────┼───────────────┤

│ 1 │ 2 │

├─────────────────────────────────────────────────────────┼───────────────┤

│

│Учителям за │1,20 │

│индивидуальное обучение на дому на основании медицинского│ │

│заключения детей, имеющих ограниченные возможности │ │

│здоровья │

│

│

├─────────────────────────────────────────────────────────┼───────────────┤

│ Педагогическим работникам, имеющим почетное звание │1,25 │

│"Народный учитель" и другие почетные звания СССР, │ │

│Российской Федерации и союзных республик, входивших в │ │

│состав СССР, установленные для работников различных │ │

│отраслей, название которых начинается со слова │ │

│"Народный", при условии соответствия почетного звания │ │

│профилю учреждения,а педагогическим работникам - профилю│ │

│педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин │

├─────────────────────────────────────────────────────────┼───────────────┤

│ Педагогическим работникам, имеющим почетное звание │1,2 │

│"Заслуженный учитель СССР", "Заслуженный преподаватель │ │

│СССР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", │ │

│"Заслуженный преподаватель Российской Федерации", │ │

│"Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель" │ │

│союзных республик, входивших в состав СССР, "Заслуженный │ │

│работник физической культуры", "Заслуженный мастер │ │

│профтехобразования", "Заслуженный работник культуры", │ │

│"Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист" и │ │

│другие звания СССР, Российской Федерации и союзных │ │

│республик, входивших в состав СССР, установленные для │ │

│работников различных отраслей, название которых │ │

│начинается со слова "Заслуженный", ученую степень │ │

│кандидата наук при условии соответствия почетного звания │ │

│профилю учреждения, а педагогическим работникам - профилю│ │

│педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин │

│

├─────────────────────────────────────────────────────────┼───────────────┤

│За работу в специальных (коррекционных) классах │1,20 │с отклонениями в развитии

6. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

а) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленного месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Приложение 2

к Положению об оплате труда

работников МБОУ «Трубчевская ООШ»

**ТАРИФНЫЕ РАЗРЯДЫ,**

**МЕЖРАЗРЯДНЫЕ ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ И ТАРИФНЫЕ СТАВКИ**

**ПО РАЗРЯДАМ ТАРИФНОЙ СЕТКИ РАБОЧИХ, ЕДИНЫЕ ДЛЯ ВСЕХ**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Тарифная ставка обслуживающего персонала образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

Ооп = Б x Коп x 1,03, где:

Ооп - тарифная ставка обслуживающего персонала;

Б - базовая единица;

Коп - тарифный коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа обсуживающего персонала образовательного учреждения, значения которых приведены в [таблице 1](#Par1202)

1,03-коэффициент индексации тарифной ставки обслуживающего персонала образовательного учреждения».

Таблица 1

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряд оплаты труда | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Тарифный коэффициент | | | | | | | | | |
| 1,0 | 1,07 | 1,14 | 1,21 | 1,28 | 1,35 | 1,42 | 1,6 | 1, 7 | 1,75 |
| Тарифные ставки | | | | | | | | | |
| 2300 | 2461 | 2622 | 2783 | 2944 | 3105 | 3266 | 3680 | 3910 | 4025 |

2. Профессии обслуживающего персонала образовательного учреждения тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации

Приложение 3

к Положению об оплате труда

работников МБОУ «Трубчевская ООШ»

**ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ**

**УЧЕРЖДЕНИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

**И РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. Группы по оплате труда руководителя образовательного учреждения определяются, исходя из масштаба и сложности руководства, и устанавливаются в соответствии с показателями и порядком отнесения к группам по оплате труда руководителей [(таблица 1)](#Par1282).

Таблица 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели | Критерии оценки | % |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
| --- | --- | --- | --- |
| Раздел 1. Общеобразовательные организации | | | |
| 1. | Основная деятельность организации | | до 30 |
| 1.1. | Результативность работы с одаренными обучающимися, в том числе наличие призеров и победителей олимпиад и конкурсов регионального и всероссийского уровней, участие обучающихся в олимпиадах и конкурсах международного уровня, участие организации в программах дистанционного обучения одаренных обучающихся | Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами всероссийских олимпиад и конкурсов различной направленности: |  |
| на региональном уровне | 1 |
| на зональном, всероссийском или международном уровнях | 2 |
| Наличие обучающихся – участников международных олимпиад и конкурсов | 1 |
| Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами международных олимпиад и конкурсов | 2 |
| Участие организации в программах дистанционного обучения одаренных обучающихся | 2 |
| Максимум | 8 |
| 1.2. | Сохранение контингента обучающихся | Сохранение контингента обучающихся | 3 |
| Максимум | 3 |
| 1.3. | Положительная динамика материально-технического обеспечения организации за счет привлечения внебюджетных источников | Укрепление материально-технической базы образовательного учреждения за счет привлечения внебюджетных средств (за предыдущий учебный год) (количество заключенных договоров на оказание услуг, приобретение основных средств, материальных ценностей, дарения, пожертвования, выписки из лицевого счета): |  |
| 5 и более договоров | 5 |
| до 5 договоров | 3 |
| Максимум | 5 |
| 1.4. | Участие образовательной организации в инновационно-экспериментальной деятельности | Участие образовательной организации в инновационно-экспериментальной деятельности: |  |
| федеральный эксперимент | 2 |
| региональный эксперимент | 2 |
| локальный эксперимент | 1 |
| Максимум | 5 |
| 1.5. | Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, оперативность их выполнения при наличии | Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя | 2 |
| Оперативность выполнения предписаний надзорных органов, замечаний учредителя (при их наличии) | 1 |
| Максимум | 2 |
| 1.6. | Отсутствие обоснованных жалоб родителей и педагогов на деятельность и руководство организации | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) | 1 |
| Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников | 1 |
| Максимум | 2 |
| 1.7. | Обеспечение открытости и доступности информации об организации, создание и ведение официального сайта организации в сети Интернет | Обеспечение открытости и доступности информации об организации, ведение официального сайта организации в сети Интернет в соответствии с действующим законодательством | 3 |
| Максимум | 3 |
| 1.8. | Занятость обучающихся во внеурочное время | Наличие договоров с учреждениями дополнительного образования в количестве: |  |
| 5 и более договоров; | 2 |
| до 5 договоров | 1 |
| максимум | 2 |
| 2. | Финансово-экономическая деятельность организации | | до 10 |
| 2.1. | Достижение установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Орловской области | от 95 % и выше | 7 |
| от 90 % до 94 % | 3 |
| Максимум | 7 |
| 2.2. | Отсутствие нарушений в сфере финансово-хозяйственной деятельности, достоверность и своевременность сдачи финансовой отчетности | Отсутствие нарушений в сфере финансово-хозяйственной деятельности, достоверность и своевременность сдачи финансовой отчетности | 3 |
| максимум | 3 |
| 3. | Работа с кадрами | | до 10 |
| 3.1. | Стабильность кадрового состава организации | Стабильность кадрового состава организации | 3 |
| Максимум | 3 |
| 3.2. | Доля педагогических работников, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории (от общего количества педагогических работников) | более 90 % | 5 |
| 80 – 89 % | 4 |
| 70 – 79 % | 3 |
| 60 – 69 % | 2 |
| 50 – 59 % | 1 |
| Максимум | 5 |
| 3.3. | Участие педагогического персонала в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности (за предыдущий учебный год) | Участие педагогических работников в конкурсах всероссийского, регионального и муниципального уровней | 1 |
| Наличие в учреждении работников, ставших победителями муниципальных, региональных, всероссийских профессиональных конкурсов | 1 |
| максимум | 2 |
|  | | | |

2. Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии с [таблицей 2](#Par1499).

Таблица 2

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N | Тип (вид) образовательного учреждения | Группы по оплате труда  руководителей | | | |
| I  группа | II  группа | III  группа | IV  группа |
| 4 | Школы | свыше  400 | до 400 | до 300 | до 250 |

3. Группа по оплате труда руководителя муниципального образовательного учреждения Болховского района Орловской области определяется:

не чаще одного раза в год органом исполнительной власти специальной компетенции Болховского района Орловской области (отдел образования администрации Болховского района Орловской области) в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения;

4. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается органом исполнительной власти специальной компетенции.

5. Контингент обучающихся образовательного учреждения определяется:

1) по образовательному учреждению- по списочному составу на начало учебного года;

5. За руководителем образовательного учреждения, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа оплаты труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

Приложение 4

к Положению об оплате труда

работников МБОУ «Трубчевская ООШ»

**СИСТЕМА ВЫПЛАТ**

**КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

**ДЛЯ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Общие положения

Настоящая система разработана в соответствии с нормами Трудового [кодекса](consultantplus://offline/ref=CA2528A7A2B962FD645E1F9F362015C45C82D92B86E5914F5E4AAF4A97P6ZCM) Российской Федерации.

Данная система устанавливает виды, условия и размеры компенсационных, стимулирующих выплат и премирования работников образовательных учреждений.

2. Выплаты компенсационного характера

1. Компенсационные выплаты работникам образовательного учреждения из числа педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала осуществляются за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам (должностным окладам) в процентах или абсолютных размерах.

3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к ставке (должностному окладу) и определяются по следующей формуле:

К = SUM О x Кpi, где:

К - компенсационные выплаты;

О - базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю или должностной оклад;

Кpi - компенсационный коэффициент по каждому виду, размеры которых приведены в [пунктах 5](#Par1795) - [10](#Par1821) настоящего приложения.

4. В случае применения коэффициентов по двум и более основаниям, используется сумма указанных коэффициентов.

5. Конкретные размеры выплат, условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера работникам образовательного учреждения утверждаются положением о компенсационных выплатах, утвержденным коллективным договором учреждения или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

7. Руководитель учреждения проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

8. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в ночное время;

3) выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в том числе:

а) проверку тетрадей и письменных работ;

б) обслуживание вычислительной техники;

в) заведование кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, учебными мастерскими;

г) организацию учебно-воспитательного процесса и административно-хозяйственной деятельности в начальной общеобразовательной школе с численностью до 50 обучающихся;

д) организацию трудового, учебно-производственного обучения, общественно полезного производительного труда, профессиональной ориентации обучающихся и воспитанников;

е) руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;

ж) проведение внеклассной работы по физвоспитанию;

з) организацию работы библиотеки (при отсутствии должности заведующего библиотекой, библиотекаря);

и) работу с библиотечным фондом школьных учебников;

й) ведение делопроизводства;

к) заведование хозяйством (при отсутствии должности заведующего хозяйством);

л) выполнение обязанностей лаборанта (при отсутствии должности лаборанта);

м) другие условия, требующие компенсационных выплат.

9. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику образовательного учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

10. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

11. Условия и размеры выплат компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - в размере до 12% от ставки (оклада) заработной платы, а для педагогических работников, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, - в размере до 25% от ставки (оклада) заработной платы;

каждый час работы в ночное время - в размере до 40% от ставки (оклада) заработной платы;

работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в размерах, не менее установленных [статьей 153](consultantplus://offline/ref=CA2528A7A2B962FD645E1F9F362015C45C82D92B86E5914F5E4AAF4A976C6C3A9C2D0C92E7P9ZCM) Трудового кодекса Российской Федерации;

сверхурочную работу - в размерах, не менее установленных [статьей 152](consultantplus://offline/ref=CA2528A7A2B962FD645E1F9F362015C45C82D92B86E5914F5E4AAF4A976C6C3A9C2D0C92E7P9ZBM) Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Выплаты стимулирующего характера

12. К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;

премии и поощрительные выплаты.

13. Размер выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке (должностному окладу).

14.Конкретные виды и размеры выплат стимулирующего характера работникам осуществляются в соответствии с Приложением №7 настоящего Положения по решению руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждения на оплату труда.

15. Стимулирующие выплаты к должностным окладам руководителю, главного бухгалтера муниципального образовательного учреждения, подведомственных органу исполнительной власти специальной компетенции, устанавливаются в размере и порядке, установленном приложением 6 к настоящему Положению, в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения

16. Условия и размеры выплат стимулирующего характера:

1) надбавка за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливается работникам образовательного учреждения на определенный срок, но не более 1 учебного года (максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 2,0);

2) отдельным категориям работников устанавливаются доплаты в размере 500 рублей в месяц:

а) работникам образовательного учреждения, имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации", значком "Отличник народного просвещения", почетной грамотой Министерства образования и науки РФ.

б) учителям физической культуры образовательного учреждения, ведущим дополнительную сверх учебного плана физкультурно-спортивную работу;

в) учителям общеобразовательных предметов, подготовившим победителей региональных и всероссийских предметных олимпиад на период учебного года;

3) работникам образовательного учреждения, имеющим право на вышеперечисленные доплаты, доплата производится по одному из оснований по выбору работника;

4.Премирование работников

1. Премирование работников образовательного учреждения производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

2. Премирование работников образовательного учреждения осуществляется с учетом следующих показателей:

1) рост качества обучения;

2) подготовка призеров олимпиад, конкурсов, лауреатов конференций различного уровня;

3) участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного расширенного изучения предметов;

4) проведение открытых уроков;

5) участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);

6) проведение мероприятий по профилактике вредных привычек у обучающихся (воспитанников);

7) организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет учреждения у обучающихся (воспитанников), родителей;

8) снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;

9) использование информационно-коммуникативных технологий на уроках;

10) применение оздоровительных методик и технологий в учебном процессе;

11) наличие иных показателей в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

3. Премирование руководителя образовательного учреждения осуществляется в размерах и порядке, установленных [Положением](#Par1924) 6 к настоящему Положению.

4.другие выплаты, предусмотренные коллективным договором и региональным отраслевым соглашением по учреждениям образования Орловской области.

5. Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются:

работникам образовательного учреждения, главного бухгалтера, - в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательного учреждений на оплату труда;

руководителю муниципального образовательного учреждения Болховского района Орловской области - в соответствии с правовыми актами отдела общего и профессионального образования администрации Болховского района Орловской области.

6. Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

7. Из фонда оплаты труда образовательного учреждений работникам может быть оказана материальная помощь согласно положению о предоставлении материальной помощи работникам и ее размеров, согласованных с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников образовательного учреждения.

8. Материальная помощь выделяется на основании решения руководителя образовательного учреждения с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

Приложение 5

к Положению об оплате труда

работников МБОУ «Трубчевская ООШ»

**ПОРЯДОК**

**ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГОУЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Установить, что фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется:

1) из средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работникам, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных списков образовательных учреждений по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

2) средств на выплаты компенсационного характера, которые определяются:

а) для общеобразовательного учреждения - в размере 10 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;

3) средств оплаты труда на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере до 20 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы.

Приложение 6

к Положению об оплате труда

работников МБОУ «Трубчевская ООШ»

**ПОРЯДОК**

**ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ,**

**ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения определяются по следующей формуле:

Од = Б х (Кр1 + Кр2 ) х Ксп1x1,03 , где:

Од - должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

Б - базовая единица;

Кр1 - повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя образовательного учреждения в зависимости от численности обучающихся(воспитанников) , значения которого приведены в таблице1;

Кр 2 - повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя образовательного учреждения в зависимости от отнесения образовательного учреждения к группам по оплате труда руководителя, значения которого приведены в [таблице 2](#Par1979);

Ксп1 - коэффициент специфики работы, значения которого приведены в [таблице 4](#Par272) приложения 1 к Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям), с учетом условий, приведенных в [пункте 4](#Par1993) настоящего Порядка;

1,03-коэффициент индексации должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

Таблица 1

┌───────────────────────────────────────────┬─────────────────────────────┐

│Число воспитанников, обучающихся, учащихся │Повышающий коэффициент (Кр ) │

│ │ 1 │

├───────────────────────────────────────────┼─────────────────────────────┤

│ 1 │ 2 │

├───────────────────────────────────────────┼─────────────────────────────┤

│Свыше 1000 чел. │3.5 │

├───────────────────────────────────────────┼─────────────────────────────┤

│От 500 до 1000 чел. │3.2 │

├───────────────────────────────────────────┼─────────────────────────────┤

│От 250 до 500 чел. │3 │

├───────────────────────────────────────────┼─────────────────────────────┤

│ До 250 чел. │2.75 │

├───────────────────────────────────────────┼─────────────────────────────┤

│

└───────────────────────────────────────────┴─────────────────────────────┘

Таблица 2

┌──────────────────────────────────────────┬──────────────────────────────┐

│ Группа по оплате труда руководителей │ Повышающий коэффициент (Кр ) │

│ │ 2 │

├──────────────────────────────────────────┼──────────────────────────────┤

│ 1 │ 2 │

├──────────────────────────────────────────┼──────────────────────────────┤

│I группа │1,5 │

├──────────────────────────────────────────┼──────────────────────────────┤

│II группа │1 │

├──────────────────────────────────────────┼──────────────────────────────┤

│III группа │0,5 │

├──────────────────────────────────────────┼──────────────────────────────┤

│IV группа │0,25 │

└──────────────────────────────────────────┴──────────────────────────────┘

4. Отдельные коэффициенты специфики применяются при следующих условиях:

1) за работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) классы, с отклонениями в развитии

5. Должностные оклады главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливаются руководителем образовательного учреждения на 10 - 20% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений без учета коэффициентов специфики.

Виды и размеры коэффициентов специфики для расчета должностного оклада главного бухгалтера образовательного учреждения определяются руководителем образовательного учреждения персонально в соответствии с приложением [6](#Par1273) к Положению с учетом условий, приведенных в [пункте 4](#Par1993) настоящего Порядка.

6. Оплата труда за преподавательскую работу (учебную нагрузку) руководящим работникам образовательного учреждения производится по должностным окладам (ставкам оплаты труда) педагогических работников.

7. Руководящим работникам образовательного учреждения устанавливаются компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

8. Компенсационные выплаты руководящим работникам образовательного учреждения устанавливаются в размерах и в порядке, установленных [6](#Par1771) к Положению.

9. К выплатам стимулирующего характера для руководителя образовательного учреждения относятся премии и надбавки, выплачиваемые в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

10. Стимулирующие надбавки руководителя образовательного учреждения устанавливаются в целях повышения социального статуса и профессионального престижа, по результатам инновационной деятельности, за превышение объемных показателей, сложность, напряженность, высокие достижения в труде, особые условия труда, осуществление методических и координационных функций, личный творческий вклад в организацию деятельности образовательной учреждений, создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся и воспитанников.

11. Критерии для установления стимулирующих надбавок руководителю образовательного учреждения представлены в [таблице 3](#Par2008) настоящего Порядка.

Таблица 3

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Критерии оценки деятельности руководителей | % |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. Основная деятельность учреждений | | до 30 |
| 1.1 | Общеобразовательные учреждения |  |
|  | результативность работы с одаренными обучающимися, в том числе  наличие призеров и победителей олимпиад и конкурсов  регионального и всероссийского уровня, участие обучающихся в  олимпиадах и конкурсах международного уровня, участие  учреждения в программах дистанционного обучения одаренных  обучающихся | 10 |
|  | сохранение контингента обучающихся | 5 |
|  | положительная динамика материально-технического обеспечения  учреждения за счет привлечения внебюджетных источников | 5 |
|  | участие образовательного учреждения в инновационно-  экспериментальной деятельности | 5 |
|  | отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний органов  управления образования, оперативность их выполнения | 2 |
|  | отсутствие обоснованных жалоб родителей и педагогов на  деятельность и руководство учреждения | 2 |
|  | обеспечение открытости и доступности информации об учреждении,  создание и ведение официального сайта учреждения в сети  Интернет | 1 |
| 2. Финансово-экономическая деятельность учреждения | | до 10 |
|  | достижение установленных учреждением ежегодных значений  показателей соотношения средней заработной платы отдельных  категорий работников учреждения со средней заработной платой  в Орловской области | 7 |
|  | отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности,  достоверность и своевременность сдачи финансовой отчетности | 3 |
| 3. Работа с кадрами | | до 10 |
|  | стабильность кадрового состава учреждения | 3 |
|  | доля аттестованных работников на высшую и первую  квалификационные категории, переподготовка кадров | 5 |
|  | участие педагогического персонала в профессиональных  конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно  значимой деятельности | 2 |

12. Размеры стимулирующих надбавок руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу.

13. В случае применения стимулирующих надбавок по двум и более основаниям используется сумма значений, указанных в [таблице 3](#Par2008) настоящего Порядка.

14. Размеры надбавок главному бухгалтеру устанавливаются ежегодно в срок до 15 января текущего финансового года приказом руководителя образовательного учреждения, а руководителю - приказом органа исполнительной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательное учреждение, в порядке, установленном [пунктами 21](#Par2187) - [26](#Par2192) настоящего Порядка.

15. Размеры стимулирующих надбавок руководителю образовательного учреждения могут быть уменьшены вплоть до отмены приказом органа исполнительной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательное учреждение, в случае ухудшения показателей, являющихся критериями для установления размеров стимулирующих надбавок руководителю.

16. Премирование руководителя образовательного учреждения осуществляется на основании приказа органа исполнительной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательное учреждение.

17. Премирование руководителя образовательного учреждения осуществляется с учетом следующих показателей:

1) положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения, в том числе в новой форме итоговой аттестации девятых классов, отношения среднего балла основного государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10% выпускников с лучшими результатами к среднему баллу основного государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10% выпускников с худшими результатами;

2) результаты готовности образовательного учреждения к новому учебному году (отсутствие замечаний и предписаний надзорных органов в актах готовности);

3) ориентация образовательных услуг на региональный рынок труда в сфере профессионального образования;

4) конкретные успехи и достижения в различных областях деятельности образовательного учреждения, в том числе проведение на высоком организационном уровне мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних, физкультурно-оздоровительных мероприятий, семинаров, совещаний, конференций по вопросам развития образования, реализация социокультурных проектов.

Размер и количество премий, выплачиваемых конкретному руководителю образовательного учреждения, ограничиваются объемом средств, направленных для стимулирования руководителя данного учреждения на финансовый год.

18. Премирование главного бухгалтера образовательного учреждения осуществляется по решению руководителя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательного учреждения в размерах и порядке, установленных положением об оплате труда образовательного учреждения, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

19. Руководителю образовательного учреждения премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий, наложенных приказом органа исполнительной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательное учреждение.

Главному бухгалтеру премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий, наложенных приказом руководителя учреждения.

20. На основании приказа органа исполнительной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательное учреждение, создается комиссия по принятию решений о размере стимулирования руководителей образовательных учреждений.

21. Состав и положение о комиссии определяются и утверждаются приказом органа исполнительной государственной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательное учреждение.

22. Структурные подразделения органа исполнительной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательное учреждение, представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, являющихся основанием для стимулирования руководителей.

23. Комиссия дает объективную оценку деятельности руководителя образовательного учреждения в соответствии с показателями качества труда руководителя образовательного учреждения и на основании критериев для установления размеров стимулирующих надбавок руководителям, указанных в [таблице 3](#Par2008) настоящего Порядка.

24. Заседание комиссии проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Руководитель образовательного учреждения имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

25. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии орган исполнительной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательное учреждение, издает приказ об установлении стимулирующих надбавок или премировании руководителя образовательного учреждения.

26. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов образовательного учреждения от предпринимательской деятельности руководителю образовательного учреждения устанавливается надбавка в размере до 5% доходов от платных образовательных и иных услуг, оказываемых образовательным учреждением сверх утвержденного муниципального задания, которая выплачивается за счет доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

27. В пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения руководящим работникам оказывается материальная помощь в следующих случаях:

1) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60) в размере должностного оклада;

2) при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью, в размере до двух средних заработков, определенных в соответствии с действующим порядком исчисления среднего заработка;

3) в связи со смертью работника, членов его семьи (супруги, дети, родители) и в связи с необходимостью длительного и дорогостоящего лечения с представлением документов об оплате, выданных медицинским учреждением, в размере должностного оклада;

4) при уходе в очередной отпуск в размере должностного оклада не более 1 раза в год.

28. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемого на выплату премий и материальной помощи руководящим работникам (далее - фонда стимулирования руководящих работников), не может превышать 5% объема средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

29. Предельное соотношение среднемесячной оплаты труда руководителя образовательного учреждения и уровня среднемесячной оплаты труда работников образовательного учреждения представлено в [таблице 4](#Par2204).

Таблица 4

|  |  |
| --- | --- |
| Число воспитанников, обучающихся, учащихся | Коэффициент кратности |
| 1 | 2 |
| Свыше 1000 чел. | до 3 |
| От 500 до 1000 чел. | до 2,5 |
| До 500 чел. | до 2 |

30. Исчисление размера средней заработной платы работников образовательного учреждения для определения предельного соотношения среднемесячной оплаты труда руководителя осуществляется в соответствии с [приказом](consultantplus://offline/ref=CA2528A7A2B962FD645E1F9F362015C45586D92583EFCC455613A348P9Z0M) Минздравсоцразвития России от 8 апреля 2008 года N 167н "Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения".

31. Расходы на оплату труда руководящих работников образовательного учреждения ограничиваются:

25% средств, направляемых образовательному учреждению, штатная численность сотрудников, которой с учетом педагогических ставок не превышает 30 штатных единиц, на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

15% средств, направляемых образовательному учреждению, штатная численность сотрудников, которой с учетом педагогических ставок не превышает 50 штатных единиц, на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

12% средств, направляемых образовательному учреждению, штатная численность сотрудников, которой с учетом педагогических ставок не превышает 120 штатных единиц, на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

10% средств, направляемых иному образовательному учреждению, на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Приложение №7

к Положению об оплате труда

работников МБОУ «Трубчевская ООШ»

**ПОРЯДОК ВЫПЛАТ**

**КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

**ДЛЯ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.**

1.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в муниципальном общеобразовательном учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты. Стимулирующие выплаты устанавливаются:

- руководителю общеобразовательного учреждения - приказом отдела образования администрации Болховского района;

-работникам - приказом руководителя общеобразовательного учреждения.

1.3. Объём стимулирующей части оплаты труда может составлять до 20% фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам в соответствии с утвержденным Положением о стимулировании осуществляются по решению руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного и Управляющего совета в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

1.5. Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения могут быть в виде стимулирующих надбавок и в виде поощрительных выплат.

**2. Перечень оснований для стимулирования**

2.1. Условия и размеры выплат стимулирующего характера:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Основание | Размер выплаты |
| Педагогические работники | Показатели результативности (положительная динамика) знаний, умений и навыков по предметам, результативность ГИА | 30% от базовой ставки |
| Работникам общеобразовательного учреждения, имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения» Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», значки «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник физической культуры и спорта», почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», почетным знаком «За заслуги в развитии Олимпийского движения в России», имеющим звание «Мастер спорта», награжденные Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации | 500 руб. |
| Подготовка призёров олимпиад, конкурсов | 20 % |
| Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов | 30% |
| Проведение уроков высокого качества, открытых уроков, мастер-классов | 30% |
| Подготовка и проведение внеклассных, общешкольных мероприятий. | 20 % |
| Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий. | 20 % |
| Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. | 15 % |
| Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях), конкурсах | 15 % |
| Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности | 20 % |
| Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительных причин | 15 % |
| Образцовое содержание кабинета | 10 % |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов) | 15% |
|  | Своевременное заполнение электронных журналов и дневников | 500 рублей |
|  | Сохранение уровня оплаты труда по соответствующей квалификационной категории, имеющейся у педагогического работника до ухода в отпуск в связи с рождением ребенка и ухода за ним . | В течение 2 лет после выхода на работу |
|  | За сложность работы с детьми социального риска, и с детьми, проживающими в семьях, находящихся в СОП | 15% |
|  | Организация коррекционной работы | 15% |
|  | Организация предпрофильного обучения | 15% |
| Заведующий хозяйством | Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы. | 15% |
| Обеспечение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда. | 15% |
| Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. | 15% |
| Обеспечение антитеррористической защищенности ОУ | 15% |
| Увеличение объема выполняемой работы | 30 % |
| Высокая организация работы обслуживающего персонала | 10% |
| Обслуживающий персонал | Проведение генеральных уборок. | 10 % |
| Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений. | 10 % |
| Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. | 10 % |
| Отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов | 20% |
| Отсутствие замечаний по качеству приготовления пищи | 20% |
| Качественное выполнение должностных обязанностей и Правил внутреннего трудового распорядка | 10% |
| Главный бухгалтер | Своевременное и качественное предоставление отчетности | 15% |
| Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов | 20% |
| Качественное ведение документации | 15% |
| Увеличение объема выполняемой работы | 20% |
|  | Своевременное и качественное оформление документации | 10% |
| Воспитатель | Низкий уровень заболеваемости воспитанников группы, отсутствие травматизма | 10 % |
|  | Подготовка и проведение праздников, ведение кружковой работы, работа по оборудованию и благоустройству групповых участков | 10% |
|  | За качественную подготовку и участие в смотрах – конкурсах (районных и ОУ) | 10% |
|  | Участие в методической работе (конференциях, семинарах, МО) | 10% |
| Помощник воспитателя | Содержание помещений в соответствии с СанПин:  -качество уборки помещений;  -гигиеническое и эстетическое содержание групповых помещений | 10% |
|  | Участие в организации жизнедеятельности воспитанников группы:  -о организация и проведение закаливающих мероприятий;  -приобщение детей к труду( хозяйственно- бытовой труд, труд в уголке природы); | 10% |
| прачка | Своевременная и качественная стирка белья | 10% |
|  | Содержание помещений в соответствии с СанПиН | 10% |
|  | высокая результативность работы в ходе контроля( тематических проверок, целевых посещений со стороны руководства ОУ | 10% |

В соответствии с пунктом 6»ж» перечня поручений Президента Российской Федерации от 26 февраля 2019 г № Пр-294, в целях обеспечения выполнения показателей по уровню заработной платы отдельных категорий педагогических работников, исходя из сложности, количества и качества выполняемых работ, обеспечения необходимого уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников, при условии дополнительного финансирования и увеличения фонда оплаты труда могут производиться выплаты в соответствии со следующими показателями:

Педагогическим работникам:

-- за организацию проектной деятельности до 3000 руб.(включительно);

--за проведение индивидуальной работы с одарёнными детьми до 3000 руб.(включительно);

--за высокую результативность участия в конкурсах   
и смотрах муниципального, регионального и федерального уровней до 3000руб.(включительно);

-за организацию работы детских объединений до 3000руб.(включительно);

--реализация комплексного подхода предупредительно-профилактической работы с целью недопустимости действий, создающих условия для совершения правонарушений, либо недопустимости продолжения антиобщественного поведения -до 4000руб.(включительно);

-за достижения обучающимися высоких показателей внеурочной творческой деятельности до 3000руб. (включительно);

- за высокие результаты обучающихся при проведении промежуточной и итоговой аттестации до 3000 руб. (включительно);

-за высокую эффективность организации работ по реализацию программы развития ОУ до 3000руб.(включительно);

-За высокую эффективность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы с обучающимися, требующими усиленного педагогического внимания до 2000руб. (включительно);

- за организацию и проведение образовательного процесса с применением дистанционных технологий и электронного обучения до 5000 руб.(включительно).

Воспитателю:

-за достижение высоких результатов в работе и высокого качества труда до 5000 руб.(включительно)

--за организацию взаимодействия с семьями воспитанников: проведение мероприятий для родителей в размере до 3000 руб.(включительно)

--за работу по оздоровлению и закаливанию детей до 3000 руб.(включительно).

-за организацию работы на портале vsopen.ru (электронный детский сад) до 2000 руб.(включительно).

Главному бухгалтеру:

-за достижение высоких результатов в работе и высокого качества труда до 5000 руб.(включительно).

Помощнику воспитателя:

-за организацию питания в группе, соблюдение графика получения пищи до 2 000 руб.(включительно)

-за обучении детей культурно-гигиеническим навыкам (умывание, правила приема пищи, культура поведения за столом) до 2000 руб.(включительно)

2.2. Работникам общеобразовательного учреждения, имеющим право на следующие виды доплат, доплата производится по одному из оснований по выбору работника:

а) работникам общеобразовательного учреждения, имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения» Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», значки «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник физической культуры и спорта», почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», почетным знаком «За заслуги в развитии Олимпийского движения в России», имеющим звание «Мастер спорта»,нагрудным знаком «Почётный работник воспитания и просвещения Российской федерации».

б) учителю физической культуры общеобразовательного учреждения, ведущему дополнительную сверх учебного плана физкультурно-спортивную работу -10%;

**3. Перечень оснований для уменьшения стимулирующих надбавок**

**и поощрительных выплат**

3.1 Стимулирующие надбавки и поощрительные выплаты работникам всех категорий уменьшаются за:

- систематическое нарушение трудовой дисциплины – 50%;

- халатное и недобросовестное отношение к своим прямым и служебным обязанностям – 30%;

- некачественное и несвоевременное выполнение заданий – 20 %;

- незначительные упущения в работе – 5 % ;

- недостатки в ведении школьной документации -30%;

- недостатки в управленческой и координационной работе с учащимися в классе – 50%;

- невыполнение правил внутреннего распорядка и Устава школы – 100%.

**4. Выплата премий (поощрительных выплат)**

4.1. За счет стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального общеобразовательного учреждения руководителю и работникам может быть выплачена премия в связи с следующими критериями:

1) рост качества обучения 20%;

2) подготовка призеров олимпиад, конкурсов, лауреатов конференций различного уровня;

Первое место-1000 рублей

Второе место-800 рублей

Третье место 700 рублей

Участие -500 рублей

3) участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного расширенного изучения предметов 20%;

4) проведение открытых уроков 20 %;

5) участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) 15%;

6) проведение мероприятий по профилактике вредных привычек у обучающихся (воспитанников) 15%;

7) организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет учреждения у обучающихся (воспитанников), родителей 20%;

8) снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины 10%;

9) качественной и своевременной подготовкой образовательного учреждения к новому учебному году 30%;

10) выполнение разовых поручений, не связанных с непосредственным исполнением должностных обязанностей, направленных на улучшение условий и/или качества обучения 30%

11) использование информационно-коммуникативных технологий на уроках 15%;

12) применение оздоровительных методик и технологий в учебном процессе 20%;

13) наличие иных показателей в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения-10%

14) участие в конкурсах профессионального мастерства

Первое место-5000 рублей

Второе место-4000 рублей

Третье место – 3000 рублей

Участие -2000 рублей

Награждение:

Министерством образования-5000 рублей

Губернатором Орловской области-4000 рублей

Департаментом Образования Орловской области-3000 рублей

Администрацией Болховского района-2000 рублей

Отделом образования -1000 рублей

4.2.Размер премии устанавливается :- работникам общеобразовательного учреждения приказом руководителя ОУ в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных общеобразовательным учреждением на оплату труда;

-премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания;

- руководителю общеобразовательного учреждения – в соответствии с приказами отдела образования администрации Болховского района. **5. Оказание материальной помощи.**

5.1. За счет стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального общеобразовательного учреждения руководителю и работникам может быть оказана материальная помощь в целях поддержки в сложной социально-экономической обстановке, при наличие средств в связи с:

* смертью близких родственников (жены, мужа, детей, родителей, родных братьев, сестер) на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения до 5000 рублей;
* юбилейным дням рождения (при достижении возраста: 45, 50,55,60,65,70лет) в размере до пяти тысяч рублей;
* уходом в отпуск -до пяти тысяч;
* -утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или
* стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.)- в размере должностного оклада при наличии денежных средств)
* - затраты на лечение, с представлением документов об оплате, выданных медицинским учреждением, до пяти тысяч рублей;
* - при прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным:
* - пунктом 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса в связи с выходом на пенсию в размере до трёх тысяч рублей;

|  |  |
| --- | --- |
| Основание | Размер выплаты |
| смерть близких родственников (жены, мужа, детей, родителей, родных братьев, сестер) на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения . | До 5000 руб. |
| юбилейная дата рождения (при достижении возраста: 45, 50,55,60,65,70 лет). | до 5000 рублей; |
| уходом в отпуск . | до 5000 рублей; |
| утрата личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или  стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.) | В размере должностного оклада |
| затраты на лечение, с представлением документов об оплате, выданных медицинским учреждением. | до 5000 рублей; |
| при прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса в связи с выходом на пенсию. | до 3000 рублей; |

5.2. Решение о выплате материальной помощи работникам принимает руководитель муниципального общеобразовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а так же средств от предпринимательской или иной приносящий доход деятельности, направленных на оплату труда , на основании письменного заявления работника.

5.3. Решение о выплате материальной помощи руководителю муниципального общеобразовательного учреждения принимает начальник отдела образования администрации Болховского района по согласованию с председателем Совета профсоюзов работников образования.

5.4. Максимальный размер материальной помощи не может превышать размер должностного оклада работника или руководителя муниципального общеобразовательного учреждения.

**6. Выплаты компенсационного характера**

6.1. Компенсационные выплаты работникам образовательных учреждений из числа педагогического, административного, обслуживающего персонала осуществляются за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам (должностным окладам) в процентах или абсолютных размерах.

6.3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к ставке (должностному окладу) и определяются по следующей формуле:

К = SUM О x Кpi, где:

К - компенсационные выплаты;

О - базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю или должностной оклад;

Кpi - компенсационный коэффициент по каждому виду, размеры которых приведены в [пунктах 5](file:///C:\Users\Светлана\Desktop\1положение%20оплата%20труда%202015-2016.doc#Par1795) - [10](file:///C:\Users\Светлана\Desktop\1положение%20оплата%20труда%202015-2016.doc#Par1821) настоящего приложения.

6.4. В случае применения коэффициентов по двум и более основаниям, используется сумма указанных коэффициентов.

6.5. Размеры выплат, условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательного учреждения

6.6. Руководитель учреждений проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

7. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в ночное время;

3) выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в том числе:

а) проверку тетрадей и письменных работ;

б) обслуживание вычислительной техники;

в) заведование кабинетами, отделами, лабораториями, учебно-опытными участками, учебными мастерскими;

г) организацию учебно-воспитательного процесса и административно-хозяйственной деятельности в начальной общеобразовательной школе с численностью до 50 обучающихся;

д) организацию трудового, учебно-производственного обучения, общественно полезного производительного труда, профессиональной ориентации обучающихся и воспитанников;

е) руководство учебно-консультационными пунктами, интернатами при школе;

ж) руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;

з) проведение внеклассной работы по физвоспитанию;

и) организацию работы библиотеки (при отсутствии должности заведующего библиотекой, библиотекаря);

к) работу с библиотечным фондом школьных учебников;

л) ведение делопроизводства;

м) заведование хозяйством (при отсутствии должности заведующего хозяйством);

н) выполнение обязанностей лаборанта (при отсутствии должности лаборанта);

о) другие условия, требующие компенсационных выплат.

8. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику образовательного учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

9. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

10. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера работникам общеобразовательного учреждения утверждаются локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательного учреждения. Виды и размеры выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливаются приказом Отдела образования с учетом мнения председателя районной профсоюзной организации работников образования. В случае применения коэффициентов по двум и более основаниям, используется сумма указанных коэффициентов.

11. Размер компенсационных выплат педагогическим работникам за работу не входящую в круг основных обязанностей работников (проверка письменных работ, классное руководство) в классах с наполняемостью менее 14 обучающихся устанавливается с использованием компенсационных коэффициентов пропорционально количеству обучающихся в классах

**7. Перечень оснований для компенсационных выплат**

|  |  |
| --- | --- |
| Виды работ | Компенсационный коэффициент |
| 1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда | |
| С тяжёлыми и вредными условиями труда | 12% от базовой ставки |
| С особыми тяжелыми и особо вредными условиями труда | 25% |
| 2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных | |
| За работу в ночное время | до 40% |
| За работу в выходные и праздничные дни | В соответствии со ст.153 ТК РФ |
| Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более 2 часов подряд) | 30% |
| 3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника | |
| За проверку письменных работ | |
| В 1-4 классах | 0,4% за 1 ученика от базовой ставки, |
| По русскому языку и литературе в 5-9 классах | 0,3 % за 1 ученика, |
| По математике, иностранному языку, черчению | 0,2% за 1 ученика |
| Проверка прочих тетрадей | 0,1% за 1 ученика |
| За заведование оборудованными учебными кабинетами, лабораториями | |
| Химия, биология, физика, информатика | 7% от базовой ставки |
| Математика, русский язык, литература, начальные классы | 3% |
| Остальные кабинеты | 2% |
| За заведование учебно-опытным участком | 7% |
| За руководство школьным методическим Советом, методическими объединениями. | 5% |
| За выполнение отдельных специальных заданий, в т.ч.:  выполнение функций Уполномоченного по защите прав участников образовательного процесса,  председателя профсоюзного комитета, уполномоченного по социальному страхованию | 7%  5% |
| За работу с библиотечным фондом | 5 % |
| За ведение сайта | 7% |
| За выполнение обязанностей лаборанта | 5% |
| За организацию трудового, учебно-производственного обучения, общественно полезного производительного труда, профессиональной ориентации обучающихся и воспитанников | 5% |
| За проведение внеклассной работы по физвоспитанию | 5 % |
| За заведование хозяйством (при отсутствии должности завхоза) | 10 % |
| За обслуживание вычислительной техники; | 15% |
| За реализацию ФГОС начального общего и основного общего образования. | 10% |
| Ведение делопроизводства | 10% |
| За совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ; за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников | Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются |
| За работу с детьми ОВЗ воспитателю | 5 % |
| За выполняемость группы сверх установленных нормативов воспитателю и помощнику воспитателя | 2% за ребенка |
| За укрепление материально-технической базы | 10% |
| За ведение РИС «Виртуальная школа» | 7% |
| Ежемесячное денежное вознаграждение за счет средств федерального бюджета педагогическим работникам за классное руководство | 5000,00 (Пять тысяч руб.) в месяц. Постановление Правительства РФ от 04.04.2020г. №448 |

7.1. Компенсационные выплаты за заведование оборудованными учебными кабинетами, учебно-опытным участком устанавливаются при условии их аттестации. Руководитель учреждения проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.7.2. Компенсационные выплаты руководителю общеобразовательного учреждения устанавливаются начальником Отдела образования администрации Болховского района

8.Выплаты стимулирующего характера

8.1 К выплатам стимулирующего характера для работников образовательных организаций относятся ежемесячные стимулирующие надбавки, доплаты, разовые поощрительные выплаты (премии) и иные выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые в соответствии   
с условиями заключенного с ними трудового договора.

8.2. Размер выплат стимулирующего характера работникам образовательных организаций может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке).

8.3. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательных организаций устанавливаются в целях повышения социального статуса   
и профессионального престижа по результатам инновационной деятельности за превышение объемных показателей, сложность, напряженность, высокие достижения в труде, особые условия труда, осуществление методических   
и координационных функций, личный творческий вклад в организацию деятельности образовательной организации, создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся и воспитанников.

8.4.. Конкретные виды, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера работникам образовательных организаций утверждаются Положением о стимулировании, утвержденным коллективными договорами организаций или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников организации.

8.5.. Критериями эффективности деятельности для установления ежемесячных стимулирующих надбавок работникам образовательных организаций являются следующие качественные показатели:

1) достижение обучающимися и воспитанниками высоких показателей промежуточной и итоговой аттестации;

2) высокий уровень организации учебно-воспитательного процесса, предпрофильного обучения;

3) позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся   
и воспитанников по учебным предметам;

4) достижение обучающимися стабильно высоких показателей внеурочной творческой деятельности;

5) высокая результативность участия организации в конкурсах   
и смотрах муниципального, регионального и федерального уровней;

6) высокая эффективность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы с обучающимися, требующими усиленного педагогического внимания;

7) высокая эффективность организации работ по реализации программы развития организации;

8) высокая эффективность разработанных программ, положений, экономических расчетов и других документов, способствующих институциализации новой практики работы организации по достижению современных результатов образования;

9) стабильно качественное содержание помещений и территории организации в соответствии с требованиями СанПиН, обеспечение безопасности образовательного процесса;

10) качественное ведение документации;

11) качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении организацией;

12) высокая эффективность применения работником здоровьесберегающих или восстанавливающих здоровье технологий;

13) высокая эффективность работы по расширению общественного участия в управлении и организации образовательного процесса   
в организации.

8.6. В случае применения ежемесячных стимулирующих надбавок   
по двум и более основаниям используется сумма значений, установленных Положением о стимулировании по критериям эффективности деятельности, указанных в [пункте16](#P2111) настоящего Порядка.

8.7. Отдельным категориям работников устанавливаются доплаты   
в размере 500 рублей в месяц:

а) работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения», Почетной грамотой Министерства образования;

г) наставникам молодых специалистов.

8.8. Премирование работников образовательных организаций производится в целях повышения материальной заинтересованности   
в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

8.9. Критериями для установления разовых поощрительных выплат (премий) работникам организации являются следующие качественные показатели:

1) обеспечение современного качества общего образования:

а) стабильность и рост качества образовательных результатов   
и их соответствие интеллектуальным и личностным способностям обучающихся в сравнении с предыдущим периодом;

б) достижение обучающимися высоких показателей успеваемости   
и общественных презентаций;

в) высокие результаты итоговой аттестации по окончании обучающимися организации и других форм внешней независимой оценки качества;

г) наличие призеров олимпиад, смотров, конференций и других видов конкурсных соревнований различных уровней;

д) наличие сертифицированных достижений коллективов обучающихся по результатам творческих конкурсов, фестивалей разных уровней, кроме уровня организации;

2) сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса:

а) сохранение уровня или положительная динамика состояния здоровья обучающихся и воспитанников по результатам мониторингов;

б) высокая эффективность применения работником здоровье-сберегающих технологий;

в) высокая эффективность организации мероприятий, способствующих восстановлению здоровья учащихся;

г) высокий процент (выше 70%) охвата обучающихся горячим питанием;

д) высокая эффективность работы по профилактике вредных привычек;

3) обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы:

повышение уровня сформированности ученического и родительского сообщества класса, группы или творческого объединения учащихся по сравнению с предыдущим периодом;

снижение пропусков обучающимися и воспитанниками уроков и занятий без уважительной причины;

снижение количества обучающихся и воспитанников, состоящих на учете в организации и комиссии по делам несовершеннолетних;

высокий уровень удовлетворенности обучающихся и их родителей отношениями в системах «Учитель – ученик», «Учитель – родитель», условиями образовательного процесса;

4) обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения образовательного процесса педагогическими   
и другими работниками организации:

а) высокая эффективность проводимых педагогом уроков (занятий), внеклассных и внешкольных мероприятий с применением современных,   
в том числе информационных образовательных технологий;

б) высокая эффективность педагогического сопровождения творческой, проектной, исследовательской деятельности учащихся, индивидуальных образовательных программ и индивидуальных учебных планов;

в) качественная разработка и своевременное внедрение программ сопровождения, рабочих программ и технологических карт реализации государственного стандарта, высокая эффективность выполнения образовательной программы организации;

г) высокая эффективность инновационной, опытно-экспериментальной   
и методической работы организации;

д) качественная разработка и своевременное внедрение программ оценки качества образовательного процесса в организации;

е) высокая эффективность содержательной деятельности информационного предметного центра, образцовое содержание кабинета, аудитории;

ж) результативность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы с обучающимися и воспитанниками, требующими усиленного педагогического внимания;

з) снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;

и) высокий уровень исполнительской дисциплины: подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел, посещения организационно-методических мероприятий;

5) руководителю методического совета:

а) высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса;

б) качественная организация предпрофильного обучения;

в) качественное выполнение плана воспитательной работы;

г)качественная организация систематического контроля   
за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса, ведением учебной документации и другими направлениями внутреннего контроля;

д) высокий уровень организации и проведения итоговой   
и промежуточной аттестации;

е) качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении организацией;

ж) сохранение контингента обучающихся и воспитанников;

з) высокий уровень организации аттестации педагогических работников организации;

и) поддержание благоприятного психологического климата   
в коллективе;

6) заместителю директора по административно-хозяйственной работе   
и другим представителям учебно-вспомогательного персонала:

а) оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса;

б) качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий   
в образовательной организации (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды);

в) качественное обеспечение выполнения требований пожарной   
и электробезопасности, охраны труда;

г) высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

д) своевременное и качественное сопровождение новой системы оплаты труда, разработка новых положений, подготовка экономических расчетов;

е) своевременное и качественное представление отчетности;

ж) качественное ведение документации;

7) заведующему библиотекой :

высокая читательская активность обучающихся и воспитанников;

участие в мероприятиях, проводимых на уровне муниципального образования, региональном уровне, федеральном уровне, оформление тематических выставок, организация мероприятий по пропаганде чтения как формы культурного досуга;

8) младшему обслуживающему персоналу:

содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;

оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

18. В случае применения разовых поощрительных выплат (премий)   
по двум и более основаниям используется сумма значений, установленных Положением о стимулировании по критериям.

8.10. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты в связи с праздничными датами;

другие выплаты, предусмотренные коллективным договором   
и региональным отраслевым соглашением по организациям образования Орловской области.

8.11.Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются:

работникам образовательной организаций, включая заместителя руководителя и главного бухгалтера – в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников организации в пределах бюджетных ассигнований   
на оплату труда работников образовательной организации, а также средств   
от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда;

руководителям образовательных организаций – в соответствии   
с правовыми актами уполномоченного исполнительного органа муниципальной власти Болховского района Орловской области, осуществляющего полномочия в сфере образования.

8.12. Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

8.13. На основании общего собрания образовательной организации создается комиссия по принятию решений о размере стимулирования работников образовательной организации.

8.14. Выплаты стимулирующего характера работникам в соответствии   
с утвержденным Положением о стимулировании осуществляются   
на основании приказа образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организаций, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда.

26. Выплаты стимулирующего характера руководителю, главному бухгалтеру образовательной организации осуществляются в размере и порядке установленным Положением в пределах фонда оплаты труда ОУ

Принято на заседание Управляющего совета

Протокол №1 от 25.01.2022г.

**Приложение №2**

К коллективному договору

Правила внутреннего трудового распорядка

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
   1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Трубчевская основная общеобразовательная школа» (далее – Правила) определяют основные моменты организации работы коллектива муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Трубчевская основная общеобразовательная школа» (далее – Учреждение).
   2. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт Учреждения, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении. *(См. ст. 189 ТК РФ).*
   3. **Дисциплина труда** - обязательное для всех работников Учреждения подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами Учреждения. *(См. ст. 189 ТК РФ)*
   4. Работодатель (далее директор Учреждения) обязан в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками Учреждения дисциплины труда.
   5. Трудовой распорядок Учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка.
   6. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения утверждаются директором Учреждения с учетом мнения общего собрания работников Учреждения и являются приложением к коллективному договору *(См. ст. 190 ТК РФ)*.
   7. Правила внутреннего распорядка Учреждения имеют целью способствовать поддержанию у работников духа профессионального отношения к труду, дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, организации времени, повышению результативности труда, высокому качеству труда на научной основе, рациональному использованию рабочего времени.
   8. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения призваны четко регламентировать организацию работы всего трудового коллектива, способствовать нормальной работе, созданию комфортного микроклимата для всех сотрудников Учреждения.
   9. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией Учреждения в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и Правилами внутреннего распорядка, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.
   10. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для исполнения всеми работниками Учреждения.
   11. Правила внутреннего трудового распорядка сообщаются каждому работнику под расписку.
   12. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются в Учреждении на видном месте.
2. **ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ.**
   1. Работники Учреждения реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем (директором Учреждения) о работе в данном Учреждении в письменной форме. Договор заключается в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя.
   2. Прием на работу работников в Учреждение оформляется приказом директора Учреждения, который издается на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику под расписку в 3-х - дневный срок с момента подписания трудового договора. В приказе указываются наименование работы (должность) в соответствии со штатным расписанием и условия оплаты труда. По требованию работника ему выдается надлежаще заверенная копия указанного приказа (См. ст. 68 ТК РФ).
   3. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать трех месяцев. Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по Учреждению. (См. ст. 70 ТК РФ).
   4. При приеме на работу (при заключении трудового договора) лицо, поступающее на работу, - предъявляет директору Учреждения следующие документы: (См. ст. 65 ТК РФ)
      1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
      2. трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
      3. страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
      4. документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
      5. документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
      6. справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.
   5. Прием на работу без перечисленных выше документов не допускается.
   6. При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить работодателю паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, диплом или иной документ об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий. (См. ст. 283 ТК РФ)
   7. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации (См. ст. 331 ТК РФ).
   8. К педагогической деятельности в Учреждении не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, предусмотренные Уголовным кодексом Российской Федерации и Уголовным кодексом РСФСР. Перечень соответствующих медицинских противопоказаний и составов преступлений, при наличии которых лица не допускаются к педагогической деятельности, устанавливаются федеральными законами (См. ст. 331 ТК РФ).
   9. При приеме работника на работу администрация Учреждения обязана:
      1. ознакомить работника с порученной работой, условиями, оплатой труда, правами и обязанностями;
      2. ознакомить его с Уставом Учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Учреждении; должностными требованиями (инструкциями); иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника;
      3. проинструктировать по технике безопасности, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда; провести вводный и первичный инструктажи по охране труда с записью в соответствующих журналах.
   10. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке, на работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. (См. ст. 66 ТК РФ).
   11. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из:
       1. личного листка по учету кадров,
       2. автобиографии,
       3. копий документов об образовании, квалификации,
       4. материалов по результатам аттестации, профессиональной подготовке,
       5. выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях.

Кроме того, на каждого работника ведется учетная карточка Т-2. Личное дело и карточка Т-2 хранятся в Учреждении. После увольнения работника его личное дело хранится в Учреждении бессрочно.

* 1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством. Работник имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив письменно администрацию Учреждения за две недели. Прекращение трудового договора оформляется приказом по Учреждению. По истечении указанного срока работник вправе прекратить работу, а администрация обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести расчет. Запись в трудовой книжке о причинах увольнения должна производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового кодекса РФ. По договоренности между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечении срока предупреждения об увольнении. (см. гл. 13 ТК РФ).
  2. Перевод работников на другую работу производится только с их письменного согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника: по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника и в связи с простоем, в т.ч. частичным (См. ст. 72, 74 ТК РФ). Допускается временный перевод работника на срок до одного месяца для замещения отсутствующего работника. Продолжительность перевода не может превышать одного месяца в течение календарного года.
  3. В связи с изменениями в организации работы и труда в Учреждении (изменения количества классов, учебного плана, режима работы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по то же специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника, системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведования кабинетом и т.д.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда. Работник должен быть поставлен в известность об изменении существенных условий его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по ст. 77 п. 7 ТК РФ. (См. ст. 73 ТК РФ).
  4. Прекращение трудового договора имеет место только по основаниям, предусмотренным законодательством.
  5. Расторжение трудового договора по инициативе администрации Учреждения не допускается без предварительного согласия профсоюзного комитета Учреждения, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством РФ.
  6. Прекращение трудового договора оформляется приказом по Учреждению. Днем увольнения считается последний день работы.

1. **ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**
   1. **Работник Учреждения обязан:**
      1. строго соблюдать учебный режим, требования Устава Учреждения и Правил внутреннего трудового распорядка;
      2. честно и добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
      3. соблюдать дисциплину труда – основу порядка в Учреждении: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации Учреждения;
      4. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
      5. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
      6. систематически, не реже одного раза в три года, повышать свою профессиональную квалификацию;
      7. быть примером в поведении и выполнении морального долга, как в Учреждении, так и вне его;
      8. полностью соблюдать требования по технике безопасности, охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации Учреждения;
      9. быть всегда внимательным к детям, вежливым с родителями учащихся и членами коллектива;
      10. о всяких приходах посторонних лиц в Учреждение ставить в известность администрацию;
      11. ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, флюорографию, сдавать анализы, установленные законом;
      12. беречь общественную собственность, бережно использовать материалы, тепло, воду, воспитывать у учащихся бережное отношение к школьному имуществу;
      13. содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях Учреждения;
      14. соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
      15. своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
      16. приходить на работу не позже, чем за 20 минут до начала своих уроков по расписанию;
      17. технические работники обязаны быть на рабочем месте не позже чем за 30 минут до начала рабочего дня Учреждения;
      18. круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором Учреждения;
      19. педагогические работники Учреждения несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков, внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых Учреждением. Обо всех случаях травматизма обучающихся работники обязаны немедленно сообщить администрации Учреждения;
      20. приказом директора Учреждения в дополнение к учебной работе на учителей может быть возложено классное руководство, заведование учебными кабинетами, учебно-опытным участком, а также выполнение других образовательных функций;
      21. педагогические работники (учителя, воспитатели) проходят аттестацию педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и организаций образования Российской Федерации.
   2. **Учитель, воспитатель обязан:**
      1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
      2. развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
      3. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
      4. учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
      5. со звонком начать урок и со звонком его закончить, не допуская бесполезной траты учебного времени;
      6. иметь поурочные планы на каждый учебный час;
      7. независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся, в соответствии со своими должностными обязанностями;
      8. к первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы;
      9. выполнять распоряжения администрации точно и в срок;
      10. выполнять все приказы директора Учреждения безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.
   3. **Классный руководитель, воспитатель обязан:**
      1. в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются один раз в год;
      2. занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодически, но не менее четырех раз за учебный год, классные родительские собрания;
      3. один раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневники учащихся.

Остальные права и обязанности классных руководителей определяются «Положением о классном руководителе».

* 1. **Педагогическим и другим работникам Учреждения запрещается:**
     1. изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
     2. отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
     3. удалять учащегося с уроков;
     4. курить в помещениях Учреждения;
     5. находиться в помещениях Учреждения в верхней одежде и головных уборах;
     6. громко разговаривать и шуметь в коридорах во время занятий.
  2. Посторонние лица могут присутствовать во время урока в классе (группе), а также на родительских собраниях только с согласия учителя и разрешения директора Учреждения.
  3. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору Учреждения.
  4. Не разрешается делать замечания педагогическим работникам по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии учащихся. Каждый педагогический работник имеет право на защиту своей профессиональной чести и достоинства.
  5. Администрация Учреждения организует учет явки на работу и уход с нее всех работников Учреждения. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.
  6. Педагогический работник Учреждения не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в Учреждении, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.
  7. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

1. **ОСНОВНЫЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**
   1. **Основные права работников Учреждения определены:**
      1. ТК РФ (ст. 21, 52, 53, 64, 82, 113, 142, 153, 171, 173, 174, 197, 220, 234, 238, 254, 255, 256, 282, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 382, 399);
      2. Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации».
   2. **Работники Учреждения имеют право на:**
      1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
      2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
      3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
      4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
      5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
      6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
      7. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
      8. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
      9. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
      10. прохождение аттестации на добровольной основе на любую квалификационную категорию;
      11. сокращенную 36-часовую рабочую неделю;
      12. использование не реже одного раза в 10 лет при непрерывной педагогической работе длительного, до одного года, отпуска с сохранением непрерывного стажа работы, должности и учебной нагрузки;
      13. ежегодный отпуск в размере 56 календарных дней для педагогических работников; 28 календарных дней для других работников.
      14. повышение квалификации или профессиональную переподготовку не реже чем один раз в три года;
      15. подвергаться дисциплинарному расследованию за нарушение норм профессионального поведения или Устава Учреждения только по жалобе, данной в письменной форме, копия которой должна быть передана работнику;
      16. получение социальных гарантий и льгот, установленных законодательством РФ, Учредителем, а также коллективным договором Учреждения;
      17. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
      18. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
   3. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:
      1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
      2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
      3. право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
      4. право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
      5. право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
      6. право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
      7. право на бесплатное пользование библиотекой и информационными ресурсами, а также доступ к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Учреждении;
      8. право на участие в управлении Учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления;
      9. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
      10. право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
      11. право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
      12. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.
2. **ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ.**

**Директор Учреждения обязан:**

* 1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.
  2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.
  3. Предоставлять работникам полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.
  4. Организовать труд педагогов и других работников Учреждения так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следующий учебный год.
  5. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов.
  6. Осуществлять контроль за качеством образовательного процесса путем посещения и разбора уроков, проведения административных контрольных работ и т.д., соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов, календарных учебных графиков.
  7. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности Учреждения.
  8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.
  9. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты.
  10. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, трудовыми договорами.
  11. Своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права *(в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ)*
  12. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.
  13. Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам.
  14. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарии и гигиене.
  15. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся.
  16. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.
  17. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиками, утвержденными ежегодно до 01 января, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплатой труда, предоставлять отгулы за дежурства во внерабочее время.
  18. Создать условия для систематического повышение квалификации педагогическими и другими работниками Учреждения, для совмещения работы с обучением в учебных заведениях, проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников.
  19. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом.
  20. Не допускать к исполнению своих обязанностей сотрудника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, принять к нему соответствующие меры, согласно действующему законодательству.
  21. Чутко относиться к повседневным нуждам работников учреждения, предоставлять им установленные льготы и преимущества, повышать роль морального и материального стимулирования труда, решать вопросы о поощрении лучших работников.
  22. Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников; обеспечивать их участие в управлении Учреждением, в полной мере используя собрания трудового коллектива, своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах.
  23. Директор Учреждения несет ответственность за жизнь и здоровье учащихся во время их пребывания в Учреждении и мероприятиях, организуемых Учреждением. Обо всех случаях травматизма сообщает в управление образованием в установленном порядке.
  24. Создавать условия, обеспечивающие участие работников Учреждения в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

1. **ОСНОВНЫЕ ПРАВА АДМИНИСТРАЦИИ.**

***Директор Учреждения имеет право:***

* 1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами.
  2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.
  3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.
  4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения.
  5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами.
  6. Представлять Учреждение во всех инстанциях.
  7. Распоряжаться имуществом и материальными ценностями Учреждения.
  8. Устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы.
  9. Устанавливать базовые ставки педагогических работников Учреждения на основании требований к уровню их образования и квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.
  10. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета Положение «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Трубчевская основная общеобразовательная школа».
  11. Утверждать учебный план, расписание учебных занятий и графиков работы.
  12. Утверждать приказом по Учреждению локальные нормативные акты.
  13. Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками Учреждения.
  14. Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета.
  15. Осуществлять контроль за деятельностью учителей и воспитателей, в том числе путем посещения и разбора уроков и всех видов учебных и воспитательных мероприятий.
  16. Назначать классных руководителей, председателя МС.
  17. Решать другие вопросы, не отнесенные к деятельности Учреждения, Совета Учреждения.

1. **СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**
   1. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
   2. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
   3. Заработная плата перечисляется на банковскую карточку работника.
   4. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.
   5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (1 и 16 числа каждого месяца).
   6. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
   7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
2. **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**
   1. Рабочее время - время, в течение которого работник Учреждения в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.
   2. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная 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. Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.
   3. Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала Учреждения определяется графиком работы, составленным из расчета 36-часовой рабочей недели. Графики работы утверждаются директором Учреждения по согласованию с профсоюзным органом и предусматривают время начала и окончания работы.
   4. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте не позже чем за один месяц до их введения в действие.
   5. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.
   6. Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.
   7. Дежурства во внерабочее время допускаются в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с согласия выборного профсоюзного органа Учреждения по письменному приказу администрации с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.
   8. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работника в отпуск. При этом:
      1. у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и прежний объем учебной нагрузки;
      2. неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
      3. объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.
   9. Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество классов или количество часов по учебному плану, учебной программе.
   10. В связи с производственной необходимостью администрация Учреждения имеет право изменить режим работы учителя (вызвать на замещение заболевшего учителя, временно увеличить нагрузку) в соответствии с ТК РФ.
   11. Расписание занятий составляется администрацией Учреждения, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.
   12. Администрация Учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного педагога.
   13. Дежурство классного руководителя дежурного класса начинается за 30 минут до начала первого урока и заканчивается на 20 минут позже окончания последнего урока.
   14. Графики дежурств составляется на месяц и утверждается директором Учреждения по согласованию с профсоюзным органом. График вывешивается на видном месте.
   15. Сдача-прием дежурства классного руководителя с классом происходит в присутствии представителей администрации, членов ученического самоуправления.
   16. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в Учреждении они могут привлекаться администрацией к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки. График работы на каникулах, согласованный с профкомом, доводится до сведения работников не позднее, чем за неделю до начала каникул.
   17. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории школы, охрана школы и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
   18. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета, заседания методического совета, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания - полутора часов; собрания школьников — одного часа, занятия кружков, секций — от 45 минут до полутора часов.
   19. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.
   20. Видами времени отдыха в Учреждении являются:
       1. ежедневный (междурочный) отдых;
       2. выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
       3. нерабочие праздничные дни;
       4. отпуск.
   21. Согласно условиям работы Учреждения предоставление перерыва педагогическим работникам Учреждения для отдыха и питания невозможно. Работодатель обеспечивает им возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (например: во время «окон» между уроками). Определяется место для отдыха – учительская комната, место приема пищи – школьная столовая.
   22. Перерывы для административного, обслуживающего, учебно-вспомогательного персонала устанавливаются директором Учреждения по согласованию и отражается в графиках работы.
   23. Всем работникам Учреждения предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю.
   24. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.
   25. Педагогическим работникам, там, где это, возможно, предусматривается один дополнительный выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Расписание методических дней утверждается приказом директора Учреждения по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.
   26. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в следующих случаях:
       1. для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;
       2. для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
       3. для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

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

* 1. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.
  2. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению директора Учреждения.
  3. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
  4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам школы продолжительностью 56 календарных дней, остальным работникам школы – 28 календарных дней.
  5. Предоставление отпуска директору Учреждения оформляется приказом отдела образования Болховского района, другим работникам – приказом по Учреждению.

1. **ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.**
   1. За успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:
      1. объявление благодарности,
      2. выдача премии;
      3. награждение ценным подарком;
      4. награждение Почетной грамотой Учреждения;
      5. представление к награждению Почетными грамотами органов управления образованием различного уровня, Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
      6. представление к званиям «Почетный работник общего образования», «Заслуженный учитель Российской Федерации», награждению орденами и медалями Российской Федерации,
      7. представление на премию Президента Российской Федерации, Губернатора Орловской области, муниципальную премию.
   2. Поощрения применяются администрацией Учреждения.
   3. Поощрения объявляются приказом директора Учреждения и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.
2. **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.**
   1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащие исполнение по вине работника функциональных обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение мер, предусмотренных действующим законодательством.
   2. За нарушение трудовой дисциплины администрация Учреждения применяет следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнениепо соответствующим основаниям. (См. ст. 192 ТК РФ).

* 1. **Увольнение** в качестве дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях:
     1. за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (См. ст. 81, п. 5 ТК РФ);
     2. за прогул (в том числе за отсутствие на работе более четырех часов подряд в течение рабочего дня) без уважительных причин (См ст. 81, п. 6, . пп. «а» ТК РФ),
     3. совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий (См. ст. 81, п. 6, пп. «г» ТК РФ);
     4. однократного грубого нарушения руководителем Учреждения своих трудовых обязанностей (См. ст.81, п. 10 ТК РФ);
     5. за появление на работе в нетрезвом состоянии, а также в состоянии наркотического или иного токсического опьянения (См. ст. 81, п. 6, пп. «б» ТК РФ);
     6. нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (См. ст. 81, п. 6, пп. «д» ТК РФ);
     7. совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (См. ст. 81, п. 8 ТК РФ);
     8. принятия необоснованного решения директором Учреждения и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу школы (См. ст. 81, п. 9 ТК РФ);
     9. представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора (См. ст. 81, п. 11 ТК РФ);
     10. повторного в течение одного учебного года грубого нарушения Устава школы (ст. 336 п. 1 ТК РФ);
     11. применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (ст. 336 п. 1 ТК РФ).
  2. Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах предоставленных ей прав. Администрация имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.
  3. Дисциплинарные взыскание на директора накладываются органом управления образованием.
  4. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть потребованы объяснения в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствует применению взыскания.
  5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов учащихся)
  6. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня нарушения трудовой дисциплины.
  7. Взыскание объявляется приказом директора Учреждения. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. (См. ст.193 ТК РФ).
  8. Работникам, имеющим взыскание, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.
  9. Взыскание автоматически снимается, и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Директор Учреждения вправе снять взыскание досрочно по собственной инициативе или по ходатайству трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник (См. ст.194 ТК РФ).
  10. Работники, избранные в состав выборного профсоюзного органа, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа Учреждения, а его председатель – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

1. **ТРУДОВЫЕ СПОРЫ**

В случае возникновения трудовых споров (коллективных или индивидуальных) разрешение их осуществляется в Учреждении комиссией по трудовым спорам в соответствии с действующим законодательством.

1. **Порядок принятия и срок действия Правил**
   1. Данные Правила утверждаются приказом директора Учреждения после их принятия общим собранием трудового коллектива и по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.
   2. Правила вступают в силу с даты утверждения их директором Учреждения и действуют бессрочно.
   3. Данные Правила могут быть изменены и дополнены в соответствии с вновь изданными нормативными актами муниципального, регионального, федерального уровней. Изменения и дополнения к Правилам принимаются общим собранием трудового коллектива по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения в составе новой редакции Правил. После принятия новой редакции Правил предыдущая редакция утрачивает силу.

Приняты на общем собрании

Трудового ко Правила внутренего трудовщго распорядка

**Приложение №3**

К коллективному договору

**Соглашение по охране труда**

Администрация МБОУ «Трубчевская ООШ» и профсоюзный комитет заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2022-2024 года руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда (при наличии финансирования).

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Содержание мероприятий | Ед.  учета | Кол-во | Стоимость | Срок выполнения | Ожидаемая социальная эффективность | | | |
|  |  |  |  |  | Ожидаемая эффективность: кол-во человек, которые улучшили условия т руда | | Ожидаемая эффективность: ко-во человек, освобожденных от тяжелых работ | |
| Всего | В т.числе женщин | Всего | В т.числе женщин |
| Ремонт фасада зданий | кв.м. | 500 | 5000 | Август(ежегодно) |  |  |  |  |
| Проведение общего технического осмотра зданий школы | - | - | - | 2 раза в год  (ежегодно) | 40 | 25 |  |  |
| Проведение очередных и внеочередных инструктажей на рабочем месте по охране труда и пожарной безопасности сотрудников и обучающихся | - | - |  | Январь, август (ежегодно), по мере необходимости | 40 | 25 |  |  |
| Предварительные медицинские осмотры работников в соответствии с порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников | Чел. | 18 | 47 000 | Август 2022г. | 18 | 14 |  |  |
| Диспансеризация обучающихся, воспитанников | Чел. | 27 |  | ежегодно | 27 | 12 |  |  |
| Приобретение спецодежды для персонала | Шт. | 5 | 3000 | 2 квартал | 5 | 5 |  |  |
| Мероприятия по проведению СОУТ (спец.оценка условий труда) |  | 5 | 5000 | В течение всего периода | 5 | 5 |  |  |
| Обеспечение дезинфицирующими средствами | - | - | 10 000 | В течение всего периода |  |  |  |  |
| Проведения испытания устройств заземления |  |  | 4000 | Июнь-июль(ежегодно) | 40 | 25 |  |  |

**Приложение №4**

к коллективному договору

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

Необходимо учитывать в течение всего срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

* при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа

образовательной организации;

* при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
* при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| **Должность, по которой установлена квалификационная**  **категория** | **Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную**  **категорию, установленную по должности, указанной в графе 1** |
| **1** | **2** |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель; |
|  | учитель;  воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор;  старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности). |
| Старший воспитатель; воспитатель | Воспитатель; старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя организатора основ безопасности жизнедеятельности) |
| Руководитель физического воспитания | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания);  инструктор по физической культуре |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология») | Мастер производственного обучения; инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель логопед | Учитель-логопед;  учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |

1. Положение о комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора может быть приложением к коллективному договору. [↑](#footnote-ref-1)
2. Статьи 5.28. - 5.32. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ. [↑](#footnote-ref-2)
3. Правила внутреннего трудового распорядка могут быть приложением к коллективному договору. [↑](#footnote-ref-3)
4. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников может являться приложением к коллективному договору. (см. письмо Минпросвещения России и Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников»). [↑](#footnote-ref-4)
5. Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик.

   . [↑](#footnote-ref-5)
6. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». [↑](#footnote-ref-6)
7. Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». [↑](#footnote-ref-7)
8. Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций». [↑](#footnote-ref-8)
9. Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 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». [↑](#footnote-ref-9)
10. Там же. Пункт 1.4 приложения № 2. [↑](#footnote-ref-10)
11. Статья 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» [↑](#footnote-ref-11)
12. Часть третья статьи 68 ТК РФ. [↑](#footnote-ref-12)
13. 1) Р[екомендации по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей](http://www.eseur.ru/Sovmestnoe_pismo_Minobrnauki_i_Profsouza_po_sokrascheniu_i_ustraneniu_izbitochnoy_otchetnosti_uchiteley/) (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269);

    2) Дополнительные разъяснения по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. приложение к письмам Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323 и Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554);

    3) Разъяснения по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (см. приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189). [↑](#footnote-ref-13)
14. Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённый приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н. [↑](#footnote-ref-14)
15. В целях недопущения избыточной̆ отчётности педагогических работников руководителям общеобразовательных организации необходимо руководствоваться подразделом «Классное руководство» раздела VIII приложения к письму Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению избыточной̆ отчётности». [↑](#footnote-ref-15)
16. Письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений». [↑](#footnote-ref-16)
17. Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276. [↑](#footnote-ref-17)
18. Пункт 3 статьи 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». [↑](#footnote-ref-18)
19. Постановления Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках». [↑](#footnote-ref-19)
20. Указанные вопросы регулируются приказом Минобрнауки России от 22 декабря 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» (далее - приказ №1601; приложение 1или 2 к приказу № 1601). [↑](#footnote-ref-20)
21. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ № 536; приложение к приказу № 536). [↑](#footnote-ref-21)
22. Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 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». [↑](#footnote-ref-22)
23. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». [↑](#footnote-ref-23)
24. На основе рекомендации, содержащейся в пункте 2.4 указанных Особенностей. [↑](#footnote-ref-24)
25. Обзор соответствующего законодательства содержится в письме Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России и Профсоюза от 23 марта 2015 г. № 08-415/124 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование». [↑](#footnote-ref-25)
26. Положение об оплате труда работников может быть приложением к коллективному договору. [↑](#footnote-ref-26)
27. Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». [↑](#footnote-ref-27)
28. В соответствии со статьёй 262 ТК РФ его продолжительность не может быть менее четырёх календарных дней. [↑](#footnote-ref-28)
29. Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, может быть приложением к коллективному договору. [↑](#footnote-ref-29)
30. Статья 121 ТК РФ. [↑](#footnote-ref-30)
31. Пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утверждённых Народным комиссариатом труда СССР от 30 апреля 1930 г. № 169. [↑](#footnote-ref-31)
32. В соответствии с частью 2 статьи 128 ТК РФ другие случаи предоставления работнику по его письменному заявлению отпуска без сохранения заработной платы могут предусматриваться коллективным договором. [↑](#footnote-ref-32)
33. Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Порядок № 644). [↑](#footnote-ref-33)
34. В соответствии с пунктом 5 Порядка № 644 коллективным договором определяются продолжительность длительного отпуска, очерёдность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком.

    Положение об условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года может являться приложением к коллективному договору». [↑](#footnote-ref-34)
35. Пункт 2.3 указанных Особенностей. [↑](#footnote-ref-35)
36. Форма расчётного листка может являться приложением к коллективному договору. [↑](#footnote-ref-36)
37. Положение об оплате труда работников образовательной организации, как правило, является приложением к коллективному договору. В качестве приложений к коллективному договору могут предусматриваться другие документы по вопросам оплаты труда: прежде всего положение о выплатах стимулирующего характера (с включением вопросов порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, премирования работников, распределения экономии фонда оплаты труда и др.). [↑](#footnote-ref-37)
38. Статья 154 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

    Конкретные размеры оплаты труда за работу в ночное время могут устанавливаться положением об оплате труда работников. [↑](#footnote-ref-38)
39. Пункты 7, 48 Положения о присуждении ученых степеней утв. Постановлением Правительства РФ «О порядке присуждения ученых степеней» от 24.09.2013 № 842 (ред. от 01.10.2018, с изм. от 26.05.2020). [↑](#footnote-ref-39)
40. Пункт 15 «Положения о государственных наградах Российской Федерации», утв. Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации». [↑](#footnote-ref-40)
41. Конкретные дифференцированные размеры повышенной оплаты труда в зависимости от условий труда указываются в приложении к коллективному договору. [↑](#footnote-ref-41)
42. 1) Приказ Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР», устанавливающий доплату до 12 процентов к ставкам заработной платы;

    2) Приказ Миннауки РФ от 7 октября 1992 г. № 611 «О доплатах за неблагоприятные условия труда работникам системы Комитета по высшей школе» (вместе с Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда специалистам и служащим учебных заведений, предприятий, учреждений и организаций системы Комитета). [↑](#footnote-ref-42)
43. Порядок, предусмотренный п. 4.12 настоящего макета коллективного договора, может предусматриваться при отсутствии централизации средств на выплаты стимулирующего характера руководителям (заместителям руководителей) образовательных организаций. [↑](#footnote-ref-43)
44. В положении об оплате труда работников можно предусмотреть возможность учёта квалификационной категории педагогических работников при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория. [↑](#footnote-ref-44)
45. Пункт 2.3. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». [↑](#footnote-ref-45)
46. Конкретные размеры материальной помощи определяются положением об оплате труда работников или в других локальных нормативных актах образовательной организации, регулирующих вопросы оплаты труда. [↑](#footnote-ref-46)
47. Перечень категорий ветеранов установлен статьёй 1 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах». [↑](#footnote-ref-47)
48. Соглашение по охране труда может являться приложением к коллективному договору. [↑](#footnote-ref-48)
49. Положение о комиссии по проверке знаний по охране труда может являться приложением к коллективному договору. [↑](#footnote-ref-49)
50. Часть 1 статьи 217 ТК РФ. [↑](#footnote-ref-50)
51. Положение о системе управления охраной труда может являться приложением к коллективному договору. [↑](#footnote-ref-51)
52. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». [↑](#footnote-ref-52)
53. Положение о порядке работы по специальной оценке условий труда являться приложением к коллективному договору. [↑](#footnote-ref-53)
54. Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников, являющегося приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору. [↑](#footnote-ref-54)
55. Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. [↑](#footnote-ref-55)
56. Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. [↑](#footnote-ref-56)
57. Подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ. [↑](#footnote-ref-57)
58. С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам». [↑](#footnote-ref-58)
59. Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015   
    «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» (вместе с «Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование») [↑](#footnote-ref-59)
60. В соответствии со статьёй 116 ТК РФ работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и условия предоставления которых определяются коллективным договором или локальными нормативными актами. [↑](#footnote-ref-60)
61. Статья 66.1. ТК РФ [↑](#footnote-ref-61)
62. В соответствии с частью второй статьи 51 ТК РФ при проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. [↑](#footnote-ref-62)
63. В соответствии со статьёй 44 ТК РФ изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором. [↑](#footnote-ref-63)