

От работодателя

Директор МКОУ
«Куватская СОШ»

Насов Часовитин Н.М

01 февраля 2019 г.

МП



От работников

Председатель профкома МКОУ
«Куватская СОШ»

Рябцева Рябцева Л.А

01 февраля 2019 г.

МП

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*Муниципального казённого общеобразовательного учреждения
«Куватская средняя общеобразовательная школа»*

на 2019-2022 годы

Дата принятия коллективного договора 01.02.2019 г

Численность работающих 28 человек

Численность членов профсоюза 8 человек

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казённом общеобразовательном учреждении «Куватская средняя общеобразовательная школа» (далее - организация).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Отраслевое соглашение между администрацией Братского района, отделом образования и районным комитетом Профсоюза работников образования и науки РФ.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее по тексту – организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники образовательной организации МКОУ «Куватская СОШ», являющиеся членами Общероссийского Профсоюза образования, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации: Рябцевой Любовь Александровны (далее по тексту – профком);

работодатель, в лице руководителя образовательной организации: Часовитина Николая Михайловича.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем при разработке, заключении настоящего коллективного договора.

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

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 30 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

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

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

1.11. 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 порядке, установленном статьей 44 Трудового

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

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами в лице их представителей.

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

1.14. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, размещает коллективный договор на сайте образовательной организации в сети Интернет.

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

1.17. Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с «01» февраля 2019 г. по «01» февраля 2022 г. и сохраняет свое действие в течение всего срока.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

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

Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию профкома.

- правила внутреннего трудового распорядка;

- положение об оплате труда работников;

- соглашение по охране труда;

- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;

- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

- положение о премировании работников;

- положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы.

Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- участие в производственных совещаниях представителя профсоюзного комитета;

II. 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 учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

2.3 Не допускается заключение гражданско-правового договора по должностям, занимаемым работниками в соответствии со штатным расписанием.

2.4 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается по инициативе работодателя только в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, а также в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, либо по соглашению сторон.

В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие, которые стороны посчитают обязательными.

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего трудового законодательства, отраслевого соглашения, Уставом организации, настоящего коллективного договора.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

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

2.7. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более 3 лет, испытание не устанавливается.

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

Не допускается заключение гражданско-правового договора по должностям, занимаемым работниками в соответствии со штатным расписанием.

2.9. Трудовой договор содержит обязательные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки, режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.10. Трудовой договор заключается на неопределенный срок для выполнения трудовой функции в соответствии с должностной инструкцией. Заключение срочного трудового договора с работником возможно только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, и если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.11. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного трудового договора.

2.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.13. Работодатель сообщает 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 статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации, при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

В случае массового увольнения работодатель вправе в целях сохранения рабочих мест вводить режим неполного рабочего времени (рабочего дня (смены), рабочей недели) на срок до шести месяцев с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.14. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одиноким матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одиноким отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

2.16. Характеристики на работников – членов Профсоюза, подлежащих аттестации, предварительно направлять в профсоюзный комитет на согласование.

2.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.18. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.19. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации

Федерации при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

проработавшие в организации свыше 10 лет;

одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.20. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса российской Федерации с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.21. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.22. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы (сменности), с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2. 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.

3.3. Для женщин, работающих в образовательной организации, расположенной в сельской местности, а также работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, – устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при продолжительности еженедельной работы 40 часов.

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

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного очередного отпуска.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации,

при условии, если учителя, для которых МКОУ «Куватская СОШ» является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в пункте 3.7. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Верхний предел учебной нагрузки не может превышать 36 часов в неделю. Объем учебной нагрузки свыше 36 часов в неделю является совместительством, которое оформляется отдельным трудовым договором.

Объем учебной нагрузки свыше 36 часов в неделю, данный в порядке замещения временно отсутствующего работника, является сверхурочной работой, если при ее суммировании за учетный период она превысит нормальное число учебных часов.

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

3.10. 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 их последнего учебного занятия в МКОУ «Куватская СОШ».

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

3.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, по возможности не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд для учителей, учебная нагрузка которых не превышает 18 часов в неделю.

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

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий.

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

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

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации только с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.15. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

3.16. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением требований статей 60, 97 и 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Для педагогических работников, имеющих учебную нагрузку, перерыв для приема пищи не устанавливается, им обеспечивается возможность приема пищи в свободное от занятий время или одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками, или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в соответствии с графиком предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев.

При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность устанавливается в соответствии с законодательством, отпуск полностью оплачивается.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Педагогическим работникам, продолжительность основного ежегодного отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, увольняющихся до окончания рабочего года, компенсация за неиспользованный отпуск этого года выплачивается за

полный отпуск установленной продолжительности.

3.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного органа 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.20. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

за работу с вредными условиями труда 7 дней; (приложение №5)

за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями 16 дней.

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

3.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, либо переносится на другое время по заявлению работника.

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

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

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что: все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении; излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

В случае, когда рабочий год полностью не отработан, дни отпуска, за которые должна быть выплачена компенсация, рассчитываются пропорционально отработанным месяцам. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца. При этом исчислении дней неиспользованного отпуска учитывается не календарный месяц, а фактически отработанный (рабочий) месяц с даты приема на работу.

3.23. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации **дополнительного оплачиваемого отпуска:**

отцу при рождении ребенка – 1 календарных дней;

для проводов сына в армию - 1 календарный день

бракосочетания работника – 3 календарных дней;

похорон близких родственников – 3 календарных дней;

3.24. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.26. Работодатель обязуется предоставить отпуск **без сохранения заработной**

платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 14 календарных дней;

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

в связи с переездом на новое место жительства – 7 календарных дня;

тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дня;

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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

3.27. Дополнительный выходной день (1 день в месяц) без сохранения заработной платы предоставляется по письменному заявлению родителя (опекуна, попечителя), работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющего ребенка в возрасте до 16 лет (ст. 319 ТК РФ).

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ).

Женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется по ее письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

Предоставлять 4 дополнительных выходных дня в месяц работнику для ухода за ребенком-инвалидом в дни, указанные в письменном заявлении работника (ст. 262 ТК РФ).

Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ.):

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет,

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери,

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст. 322 ТК РФ).

Работникам общеобразовательных учреждений предоставляются **дни отдыха с сохранением заработной платы** в следующих случаях:

Предоставлять **оплачиваемый отпуск** до 3-х дней работникам в случае смерти близких членов семьи.

3.28. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях определяемых «Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года в образовательных учреждениях Братского района» Отраслевого соглашения. ст. 335 Трудового Кодекса РФ.

Длительный отпуск предоставляется на основании письменного заявления работника, направленного в адрес работодателя не позднее, чем за две недели до его начала.

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

Данное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при 6-ти дневной рабочей неделе не может превышать 5-ти часов.

3.30. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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;

предоставлять по запросу работодателя, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации;

вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

4.3.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального

образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 Трудового кодекса Российской Федерации.

Предоставлять гарантии и компенсации, указанные в части первой настоящего пункта, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению образовательной организации).

4.3.6. При совпадении ежегодного основного и дополнительных отпусков с учебным отпуском переносить по заявлению работника основной и дополнительный отпуска на другое время.

4.3.7. Проводить аттестацию на соответствие занимаемой должности педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, один раз в пять лет (Приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность").

Данному виду аттестации не подлежат:

- а) педагогические работники, проработавшие в данной должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- б) беременные женщины;
- в) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, а также лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет.
- г) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- д) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "в" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5. Оплата труда работников производится на основании Положения об оплате труда, действующего в образовательной организации (Приложение № 2)

5.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 25 числа текущего месяца и 10 число следующего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием: составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых 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.

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

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

5.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.6. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований (указываются возможные основания):

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

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

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

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

5.8. Работодатель устанавливает дополнительный повышающий коэффициент молодым специалистам до 29 лет из числа педагогических работников, приступившим к работе по специальности в образовательных организациях, устанавливается в следующих размерах от минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки:

20 процентов (до 3 лет работы);

10 процентов (от 3 до 5 лет работы);

5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления дополнительного повышающего коэффициента молодым специалистам являются: наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования; работа в образовательной организации по специальности.

5.9. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 20 % ставки заработной платы (должностного оклада).

5.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

По штатному расписанию устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с

вредными и (или) опасными условиями труда 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 устанавливается доплата в размере от 4 до 12 процентов от должностного оклада, в зависимости от времени нахождения работника во вредных условиях труда. (Приложение № 3,5).

5.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи, оплаты дополнительных отпусков работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

5.12. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.13. При оплате труда работнику в случае совмещения должностей производить доплату с учетом его квалификации (квалификационной категории по совмещаемой должности).

5.14. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

5.15. Минимальная заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, с начислением на него компенсационных выплат.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.1.1. Работникам образовательной организации, оплата труда устанавливается в повышенном размере (25 % от должностного оклада).

6.2. Работодатель обязуется:

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

6.2.2. Выплачивать выходное пособие при выходе работника на пенсию по старости в размере двухмесячного среднего заработка за счет средств образовательной организации.

6.2.3. Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, а также ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

6.2.4. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 300 рублей (с каждого работника организации) на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

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

6.2.6. Обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций работникам, за счет экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств стоимость проезда по территории Российской Федерации в размере проездных билетов для медицинских консультаций при

наличии медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания (статьи 313 – 327 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2.7. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о соблюдении прав и гарантий педагогических работников, работающих и проживающих в сельской местности, на получение мер социальной поддержки по возмещению расходов по оплате жилого помещения и коммунальных услуг в части отопления и освещения, в том числе доставку топлива, ежегодно.

С учетом мнения Братского районного комитета Профсоюза, профсоюзного комитета первичной организации применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путем:

- объявления благодарности;
- награждения Почетной грамотой;
- награждения ценным подарком;
- премирования;

-представления к награждению отраслевыми и государственными Почетными грамотами, званиями, наградами и др.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Стороны обязуются заключать соглашение по охране труда для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний. (Приложение № 6).

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Создать систему управления охраной труда и обеспечить её функционирование

7.1.3. Принимать меры по организации работы по условиям и охране труда соответствии с требованиями законодательства.

7.1.4. Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по улучшению условий и охране труда в соответствии с законодательством с обоснованием потребных финансовых средств, финансирование (выделение средств) на проведение мероприятий, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, санитарно-гигиеническую подготовку и другие из всех источников финансирования в необходимом размере, но не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги с рассмотрением на совместных совещаниях один раз в полгода результатов выполнения Плана.

7.1.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

7.1.6. Обеспечить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей организаций в установленном законодательством порядке

7.1.7. Обеспечить разработку, утверждение, своевременное обновление и согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием

7.1.8. Обеспечить наличие, хранение и своевременное ведение документации по охране труда на рабочих местах в соответствии с законодательством.

7.1.9. Обеспечить по окончании сроков действия аттестации рабочих мест по условиям труда проведение специальной оценки условий труда с привлечением аккредитованных организаций в соответствии с требованием законодательства.

7.1.10. Сохранять до проведения специальной оценки условий труда гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу

Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», установленные Коллективным договором, при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

7.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) (Приложение № 4).

7.1.12. Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с законодательством, а также прививок – согласно Национального календаря прививок, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.13. Обеспечить своевременность обучения работников образовательной организации санитарно-гигиеническим нормам и правилам за счёт средств работодателя.

7.1.14. Обеспечивать соблюдение санитарных норм и правил по тепловому режиму, освещённости и другим условиям в помещениях.

7.1.15. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.16. Обеспечить условия электробезопасности и теплоэнергобезопасности в образовательной организации в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов.

7.1.17. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления многоступенчатого контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Предоставлять необходимое время уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда профсоюзного комитета и членам совместного комитета (комиссии) по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению административно-общественного контроля охраны труда, но не менее чем 2 часа рабочего времени в месяц с оплатой по среднему заработку.

7.1.18. Оказывать содействие главному техническому, внештатному техническому инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда профсоюзного комитета в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.19. Обеспечить соблюдение прав работников на оплату времени простоя из расчёта его среднего заработка в случаях:

прекращения работником работы, угрожающей его жизни и здоровью;

отстранения от работы работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда по вине работодателя;

отстранения от работы работника, не прошедшего обязательные периодические медицинские осмотры, санитарно-гигиеническую подготовку по вине работодателя.

7.1.20. Обеспечить обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.21. Обеспечить выполнение обязательств, принятых в настоящем Коллективном договоре и соглашении по улучшению условий и охране труда с рассмотрением результатов контроля на совместных совещаниях с профсоюзным комитетом.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1. Избрать уполномоченного по охране труда и организовать его работу в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации, утверждённым постановлением Исполнительного комитета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации №13-12 от 26 марта 2013 года и другими нормативными актами.

7.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда, правил и норм охраны труда в образовательной организации.

7.2.3. Обеспечивать участие уполномоченного (доверенного) лица по охране труда в обучении по охране труда, в том числе семинарах по охране труда, проводимых

вышестоящими профсоюзными организациями.

7.2.4. Организовывать участие уполномоченного по охране труда от профсоюзного комитета в конкурсах по охране труда, в т.ч., в ежегодном смотре-конкурсе «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» Иркутской области и Общероссийском смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации», проводимом один раз в два года.

7.2.5. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда, представлять интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

7.2.6. Принимать участие в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками образования во время трудового процесса.

7.2.7. Обеспечивать подготовку заключений на локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие требования охраны труда.

7.2.8. Оказывать методическую помощь руководителю образовательной организации по вопросам охраны труда.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

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

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

8.2.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

8.2.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 11, 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

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

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

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

8.2.7. Контролировать соблюдение работодателем гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в

отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

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

8.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется при:

установлении системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации;

принятии правил внутреннего трудового распорядка;

составлении графиков сменности;

установлении сроков выплаты заработной платы работникам;

привлечении к сверхурочным работам;

привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

установлении очередности предоставления отпусков;

принятии решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;

принятии решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;

утверждении формы расчетного листка;

определении форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

определении сроков проведения специальной оценки условий труда;

формировании аттестационной комиссии в образовательной организации;

формировании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

принятии локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

изменении условий труда;

представлении к присвоению почетных званий;

представлении к награждению отраслевыми наградами и иными наградами;

установлении размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;

установлении размеров повышения заработной платы в ночное время;

распределении учебной нагрузки;

утверждении расписания занятий;

установлении, изменении размеров выплат стимулирующего характера;

распределении премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

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

сокращение численности или штата работников организации;

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

8.5. С учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;

временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового кодекса Российской Федерации;

увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора.

8.6. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям:

сокращение численности или штата работников организации;

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Увольнение председателя (заместителя председателя) за неоднократное неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.7. 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, иных мероприятий вышестоящих профсоюзных органов с сохранением среднего заработка.

Работники организации, являющиеся членами Профсоюза, освобождаются от работы для участия в иных мероприятиях (митинги, пикеты и т. д.), проводимых вышестоящими профсоюзными организациями.

Члены выборного профсоюзного органа, внештатные правовые и технические инспекторы труда, иные уполномоченные профсоюзные представители вправе осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением в организации трудового законодательства с освобождением от исполнения трудовых обязанностей и сохранением средней заработной платы за этот период.

8.8. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы и должность.

8.9. Председателю первичной профсоюзной организации производить доплату за участие в работе коллегиальных органов организации, в разработке и принятии локальных нормативных актов организации и другой деятельности в интересах социально-трудовых прав работников в размере 500 руб.

8.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

8.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

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

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

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

10. Стороны договорились:

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

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

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

Рассматривают в течении 7 дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

665791

Иркутская область, Братский район
деревня Куватка
улица Лесная 4^а

Приложение № 1

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МКОУ
«Куватская СОШ»

Л.А.Рябцева

01 февраля 2016 г.

МП

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ
«Куватская СОШ»

Н.М.Часовитин

01 февраля 2016 г.

МП

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА. МКОУ «КУВАТСКАЯ СОШ»

1. Общие положения.

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка устанавливают взаимные права и обязанности работодателя МКОУ «Куватская СОШ» и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

2. Порядок приёма и увольнения работников.

2.1. Работники школы реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора. Сторонами трудового договора являются работник и школа как юридическое лицо – работодатель, представленная директором школы.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр передаётся работнику, другой – хранится в школе.

2.3. Срок действия трудового договора определяется соглашением сторон. Срок действия трудового договора может быть неопределённым (постоянная работа) либо определённым на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). При этом школа не вправе требовать заключения срочного трудового договора на определённый срок, если работа носит постоянный характер.

2.4. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не свыше 3 месяцев, а для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не свыше 6 месяцев.

2.5. При заключении трудового договора работник предъявляет:

При приеме на работу работник обязан предъявить администрации образовательного учреждения следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в СОШ.
- 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.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ст. 65 Трудового Кодекса, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.6. Приём на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под расписку в трёхдневный срок.

2.7. При приёме работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация школы обязана под расписку работника:

- а) ознакомить с Уставом школы и коллективным договором;
- б) ознакомить с действующими Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, определяющими конкретные трудовые обязанности работника;
- в) проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

Работник обязан знать свои трудовые права и обязанности. Работник не несёт ответственности за невыполнение нормативных правовых актов, с которыми не был ознакомлен либо не мог ознакомиться при надлежащей с его стороны добросовестности.

2.8. В соответствии с приказом о приёме на работу администрация школы обязана в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация обязана ознакомить её владельца под расписку в личной карточке.

2.9. На каждого работника ведётся личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приёме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к данной работе, аттестационного листа. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора. Личное дело работника хранится в образовательном учреждении, в т.ч. и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет. О приёме работника в образовательное учреждение делается запись в книге учёта личного состава.

2.10. Перевод работника на другую постоянную работу осуществляется с его письменного согласия. Без согласия работника допускается временный перевод при исключительных обстоятельствах. Указанные обстоятельства, порядок и сроки такого перевода предусмотрены статьями 4, 74 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

2.11. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке, предупредив об этом администрацию письменно за 2 недели. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. По договорённости между

работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. Прекращение (расторжение) трудового договора по другим причинам может иметь место только по основаниям и с соблюдения порядка и процедур, предусмотренных ТК РФ.

2.12. Днём увольнения считается последний день работы. В день увольнения администрация школы обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесённой в неё и заверенной печатью школы записью об увольнении, а также произвести с ним окончательный расчёт. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

3. Основные права и обязанности работника.

3.1. Работник школы имеет права и несёт обязанности, предусмотренные условиями трудового договора, а также все иные права и обязанности, предусмотренные ст. 21 ТК РФ и, для соответствующих категорий работников, другими статьями ТК РФ.

3.2. Работник школы имеет право на:

3.2.1. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

3.2.2. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором.

3.2.3. Своевременную и в полном объёме выплату заработной платы.

3.2.4. Отдых установленной продолжительности.

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

3.2.6. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в установленном порядке.

3.2.7. Объединение, включая право на создание профсоюзов.

3.2.8. Участие в управлении школой в формах, предусмотренных трудовым законодательством и Уставом школы.

3.2.9. Защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми незапрещёнными законом способами.

3.2.10. Возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовых обязанностей.

3.2.11. Обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных законодательством.

3.3. Работник школы обязан:

3.3.1. Добросовестно исполнять обязанности, предусмотренные в должностной инструкции, трудовом договоре, а также установленные законодательством о труде, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3.2. Соблюдать трудовую дисциплину, работать честно, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда.

3.3.3. Воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

3.3.4. Принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальную деятельность школы.

3.3.5. Содержать своё учебное оборудование и пособия в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте.

3.3.6. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.3.7. Эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать электроэнергию, воду и другие материальные ресурсы.

3.3.8. Соблюдать правила техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты.

- 3.3.9. Быть всегда вежливым, внимательным к детям, их родителям (законным представителям), и членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса, требовать исполнения обязанностей, соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников.
- 3.3.10. Систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, деловую квалификацию.
- 3.3.11. Быть примером достойного поведения на работе, в быту и общественных местах.
- 3.3.12. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с правилами проведения медицинских осмотров, своевременно делать необходимые прививки.
- 3.4. Педагогические работники школы несут ответственность за жизнь и здоровье детей. Они обязаны во время образовательного процесса, при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых школой, принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися и другими работниками школы; при травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать администрации школы.
- 3.5. Круг конкретных трудовых обязанностей (работ) педагогических работников, вспомогательного и обслуживающего персонала школы определяется их должностными инструкциями, соответствующими локальными правовыми актами и иными правовыми актами.

4. Основные права и обязанности администрации школы.

- 4.1. Администрация школы в лице директора или уполномоченных им должностных лиц имеет право:
- 4.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.
- 4.1.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.
- 4.1.3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу школы, соблюдения настоящих Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов школы.
- 4.1.4. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном порядке.
- 4.1.5. Принимать локальные нормативные акты и индивидуальные акты школы в порядке, установленном Уставом школы.
- 4.2. Администрация школы обязана:
- 4.2.1. Соблюдать условия трудового договора, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и права работников.
- 4.2.2. Предоставлять работникам работу в соответствии с договором.
- 4.2.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.
- 4.2.4. Контролировать исполнение работниками школы обязанностей, возложенных на них Уставом школы, настоящими Правилами, должностными инструкциями, вести учёт рабочего времени.
- 4.2.5. Своевременно и в полном размере оплачивать труд работников.
- 4.2.6. Организовать нормальные условия труда работников школы в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определённое место работы, обеспечить исправное состояние, оборудование, здоровье и безопасные условия труда.
- 4.2.7. Обеспечивать работников документацией, оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
- 4.2.8. Осуществлять организаторскую работу, направленную на укрепление дисциплины, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов, создание благоприятных условий

работы школы, своевременно принимать меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива.

4.2.9. Совершенствовать учебно-воспитательный процесс. Создавать условия для внедрения научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда, организовывать изучение, распространение и внедрение передового опыта работников данного и других трудовых коллективов школы.

4.2.10. Обеспечивать систематическое повышение работниками школы теоретического уровня и деловой квалификации; проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать условия для совмещения работы с обучением в образовательных учреждениях.

4.2.11. Принимать меры к своевременному обеспечению школы необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарём.

4.2.12. Создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся и работников школы, контролировать знание и соблюдение обучающимися и работниками всех требований инструкций и правил по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, пожарной безопасности.

4.2.13. Обеспечивать сохранность имущества школы, работников, обучающихся.

4.2.14. Организовывать горячее питание обучающихся и работников школы.

4.2.15. Создавать трудовому коллективу школы необходимые условия для выполнения им своих полномочий. Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении школой, своевременно рассматривать заявления работников и сообщать им о принятых мерах.

4.3. Принимать все необходимые меры по обеспечению безопасности для жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса и участия в мероприятиях, организуемых школой, о всех случаях травматизма и происшествиях незамедлительно сообщать в отдел образования.

5. Рабочее время и его использование.

5.1. Режим работы школы определяется Уставом, коллективным договором и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) директора школы.

5.2. График работы библиотеки школы определяется директором школы и должен быть удобным для обучающихся.

5.3. Рабочее время педагогов определяется учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы, настоящими Правилами, должностной инструкцией, планами учебно-воспитательной работы школы. Администрация школы обязана организовывать учёт явки на работу и ухода с работы.

Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами школы, заседаний педагогического совета, родительских собраний учитель вправе использовать по своему усмотрению.

Заработная плата педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность урока 40 и 35 минут устанавливается только для обучающихся, пересчёт количества занятий в астрономические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.4. Администрация школы предоставляет учителям один день в неделю для методической работы при условиях, если их недельная учебная нагрузка не превышает 24 часов, имеется возможность не нарушать педагогические требования, предъявляемые к организации учебного процесса, и нормы СанПиН.

5.5. Рабочий день учителя начинается за 15 мин. до начала его уроков. Урок начинается с сигналом (звонком), извещающим о начале урока и прекращается со звонком, извещающим о его окончании. После начала урока и до его окончания учитель и обучающиеся должны находиться в учебном помещении. Учитель не имеет права оставлять обучающихся без надзора в период учебных занятий и в перерывах между занятиями.

5.6. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается до ухода педагога в летний отпуск по письменному соглашению между директором школы и педагогическим работником, которое становится приложением к трудовому договору.

При определении объёма учебной нагрузки должна обеспечиваться преемственность классов, если это возможно по сложившимся в школе условиям труда.

Установленный на начало учебного года объём учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года (за исключением случаев сокращения количества классов, а также других исключительных случаев, попадающих под условия, предусмотренные ст. 73 ТК РФ).

5.7. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или за другой период. График утверждается директором школы с учётом мнения профсоюзного комитета. В графике указываются часы работы, перерывы для отдыха и приёма пищи. График сменности объявляется работникам под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.8. Работа в праздничные и выходные дни запрещается.

Привлечение отдельных работников школы (учителей) к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу администрации с учётом мнения профсоюзного комитета. Дни отдыха за дежурство предоставляются в порядке, предусмотренном ТК РФ, или, с согласия работника, в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

Не привлекаются к сверхурочным работам, работам в выходные дни и направлению в длительные походы, экскурсии, командировки в другую местность беременные женщины и работники, имеющие детей в возрасте до 3-х лет.

5.9. Администрация привлекает педагогических работников к дежурству по школе. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и продолжается 20 минут после окончания занятий. График дежурств составляется на определённый учебный период и утверждается директором школы. График вывешивается в учительской.

5.10. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они выполняют педагогическую, методическую и организационную работу в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. По соглашению администрации школы и педагога в период каникул он может выполнять и другую работу.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал школы привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, дежурству по школе и другим работам, соответствующим заключённым с ним трудовым договором и должностной инструкции. По соглашению с администрацией школы в период каникул работник может выполнять иную работу.

Порядок и графики работы в период каникул устанавливаются приказом директора школы не позднее, чем за две недели до начала каникул.

5.11. Заседания школьных методических объединений учителей проводится не чаще двух раз в учебную четверть. Общие родительские собрания созываются не реже одного раза в год, классные – не реже четырёх раз в год.

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

5.13. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- а) изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- б) отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними;
- в) удалять обучающихся с уроков (занятий) без предварительного уведомления администрации школы.

5.14. Администрации школы запрещается:

- а) привлекать обучающихся без их согласия и согласия их родителей (законных представителей) к любым видам работ, не предусмотренных образовательной программой и не связанных с обучением и воспитанием. При этом разрешается освобождать обучающихся по их просьбе или заявлению их родителей от учебных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях при условии обеспечения контроля, надзора и иных разумных мер безопасности с учётом возраста и индивидуальных особенностей;
- б) отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать их для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий;
- в) созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

5.15. Родители (законные представители) обучающихся могут присутствовать во время урока в классе только с разрешения директора школы или его заместителя. Вход в класс после начала урока разрешается только директору школы или его заместителям в целях контроля. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока, а также в присутствии обучающихся, работников школы и родителей (законных представителей) обучающихся.

6. Время отдыха.

6.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который составляется администрацией школы с учётом обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха работников.

Отпуска педагогическим работникам школы, как правило, предоставляются в период летних каникул. График отпусков утверждается с учётом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников.

Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в связи с санаторно-курортным лечением, по семейным обстоятельствам, если имеется возможность его замещения.

6.2. Неоплачиваемые отпуска предоставляются в течение учебного года по соглашению работника с администрацией. Их общий срок не должен превышать, как правило, длительности рабочего отпуска.

Краткосрочные неоплачиваемые отпуска администрация школы обязана предоставить в связи с регистрацией брака, рождением ребёнка и в случае смерти близких родственников продолжительностью 5 календарных дней.

7. Поощрения за успехи в работе.

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) награждение ценным подарком;
- в) награждение почётными грамотами.

7.2. Поощрения применяются администрацией школы. Выборный профсоюзный орган вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению администрацией.

7.3. За особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие органы к награждению орденами и медалями, к присвоению почётных званий, а также награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, установленными для работников образования законодательством.

7.4. При применении мер поощрения сочетаются материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива школы и заносятся в трудовую книжку работника.

7.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путёвки в санатории, дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.д.).

При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почётным званиям учитывается мнение выборного профсоюзного органа.

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом школы, настоящими Правилами, Типовым положением об общеобразовательном учреждении, должностными инструкциями, коллективным договором влечёт за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация школы налагает следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующим основаниям.

8.3. Дисциплинарные взыскания налагаются только директором школы. Администрация школы имеет право вместо наложения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива, ходатайствовать о пересмотре очередности на получение льгот.

8.4. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для отмены дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

Дисциплинарные взыскания налагаются администрацией непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено после шести месяцев, прошедших со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы норм профессионального поведения или Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершённого проступка, обстоятельства, при которых он совершён, предшествующая работа и поведение работника.

8.6. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию под расписку в трёхдневный срок. Приказ доводится до сведения работников школы в случаях необходимости защиты прав и интересов обучающихся.

8.7. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания на работника не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Администрация школы по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников школы имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

9. Заключительные положения.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором школы с учётом мнения выборного профсоюзного органа школы.

С Правилами должен быть ознакомлен каждый вновь поступающий на работу в школу работник, под расписку до начала выполнения им его трудовых обязанностей в школе.

Экземпляр Правил вывешивается в учительской комнате.

Приложение № 2

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МКОУ
«Куватская СОШ»

_____ Л.А.Рябцева

01 февраля 2016 г.

МП

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ
«Куватская СОШ»

_____ Н.М.Часовитин

01 февраля 2016 г.

МП

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального казенного
общеобразовательного учреждения «Куватская СОШ»
отличной от Единой тарифной сетки**

Раздел I.

Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Куватская СОШ» МО «Братский район», отличной от Единой тарифной сетки (далее - Положение), разработано в соответствии с:
Трудовым Кодексом Российской Федерации;

постановлением Мэра Братского района от 01 ноября 2010 года N 179/1 "О переходе на новую систему оплаты труда, отличную от Единой тарифной сетки";

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования";

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (с изменениями и дополнениями);

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010г. № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителя, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения»;

приказом Министерства здравоохранения и Российской Федерации от 26 августа 2010г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере образования»;

постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 21 августа 1998г. № 37 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителя, специалистов и других служащих»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (в ред. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.12.2008г. № 739н);

«Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2011 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 10 декабря 2010 года, протокол N 10»;

решением Братской районной Думы № 21 от 11.02.2005г. «Об оплате труда работников учреждений бюджетной сферы муниципального образования «Братский район» где работникам бюджетных учреждений, находящимся на финансировании из местного бюджета, расположенных в сельских населенных пунктах, тарифные ставки (оклады) устанавливаются в повышенном на 25% размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для работников учреждений бюджетной сферы района»;

постановлением мэра Братского района от 30.04.2013г. № 116 «О внесении изменений в постановление мэра Братского района «Об утверждении новой редакции Примерного положения об оплате труда работников муниципальных

общеобразовательных учреждений муниципального образования «Братский район», отличной от единой тарифной сетки» от 05.08.2011г. № 180»;

постановлением мэра Братского района от 14.05.2013г. № 126 «О внесении изменений в постановление мэра Братского района «Об утверждении новой редакции Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования «Братский район», отличной от единой тарифной сетки» от 05.08.2011г. № 180»;

постановлением мэра Братского района от 09.09.2013г. № 226 «О внесении изменений в постановление мэра Братского района «Об утверждении новой редакции Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования «Братский район», отличной от единой тарифной сетки» от 05.08.2011г. № 180».

постановлением Мэра Братского района от 16.01.2018 года № 10 «О внесении изменений в постановление мэра Братского района от 05.08.2011 года № 180 «Об утверждении новой редакции Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования «Братский район», отличной от Единой тарифной сетки».

постановлением Мэра Братского района от 01.11.2018 года № 641 «О внесении дополнений в постановление мэра Братского района от 05.08.2011 года № 180 «Об утверждении новой редакции Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования «Братский район», отличной от Единой тарифной сетки».

2. Положение является основанием для установления системы оплаты труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Куватская СОШ», д. Куватка (далее – общеобразовательное учреждение), и включает в себя:

установленные минимальные размеры окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;

установленные размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников;

установленные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

условия осуществления выплат стимулирующего характера.

3. Система оплаты труда работников общеобразовательного учреждения устанавливается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основе должностных минимальных размеров окладов (ставок), повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Минимальные размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников устанавливаются в размере не ниже соответствующих установленных минимальных размеров окладов (ставок), утвержденных настоящим Положением.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Должностные минимальные размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам с учетом повышающего коэффициента устанавливаются в размерах не ниже действующих на период до введения новых систем оплаты труда размеров должностных окладов (ставок) заработной платы, отличной от Единой тарифной сетки.

5. Заработная плата работника общеобразовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св,$$

где

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

6. Должностной оклад работника общеобразовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = О + О * КП + О * КПП + О * ДПК,$$

где

О - размер минимального оклада (ставки)

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности

КПП - персональный повышающий коэффициент

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается :

- работникам общеобразовательных учреждений, имеющим почетные звания «Народный учитель», "Заслуженный учитель" бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР -15% от минимального размера оклада (ставки) с учетом объема учебной нагрузки;

педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, имеющим почетные звания: "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 15% от минимального размера оклада (ставки) с учетом объема учебной нагрузки;

- педагогическим работникам общеобразовательных учреждений - молодым специалистам до 29 лет, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных учреждениях (при наличии диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования):

- 20 % - до 3х лет работы,

- 10 % - от 3х до 5 лет работы,

- 5 % - от 5 до 7 лет работы, от минимального размера оклада (ставки) с учетом объема учебной нагрузки.

7. **Повышающий коэффициент** к минимальному размеру оклада (ставки) по занимаемой должности, устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников, с учетом учебной нагрузки (Приложение 6).

8. **Персональный повышающий коэффициент** к минимальному размеру оклада с учетом учебной нагрузки устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач и других факторов, утвержденных локальным актом общеобразовательного учреждения, согласованным с профсоюзным комитетом учреждения.

Решение об установлении **персонального повышающего коэффициента** и его размера принимается руководителем и членами комиссии общеобразовательного учреждения персонально в отношении каждого работника.

Применение **персонального повышающего коэффициента** не образует новый оклад и не учитывается при определении размеров иных выплат компенсационного характера.

Размер выплат с учетом **персонального повышающего коэффициента** к минимальному размеру оклада (ставки) с учетом учебной нагрузки, установленного с учетом занимаемой должности и квалификационной категории, определяется путем умножения минимального размера оклада на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада (ставки) с учетом учебной нагрузки устанавливается по результатам учебной четверти. Все изменения размера выплат персонального повышающего коэффициента по

окончанию каждой учебной четверти, должны быть отражены руководителем учреждения в дополнительных приказах.

9. **Выплаты компенсационного характера** устанавливаются к минимальным размерам окладов (ставкам), по соответствующим ПКГ в процентах к минимальным окладам (ставкам), если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации или законами и нормативными правовыми актами Иркутской области.

Конкретные размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области), а также условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Примерный размер и условия иных видов выплат компенсационного характера, установлены в соответствии с **приложением № 8**. Выплаты применяются в процентном отношении к минимальным размерам окладов (ставкам), ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ (**без учета повышающих коэффициентов**).

10. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Братского района, отличной от Единой тарифной сетки, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Братского района, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

11. Система оплаты труда работников устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, при его отсутствии, педсоветом или собранием общего трудового коллектива.

12. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Общеобразовательное учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном действующем законодательством субъекта РФ, нормативным актом Муниципального образования «Братский район».

Раздел II. Порядок и условия оплаты труда по категориям персонала

Глава 1. Работники образования

13. Минимальные размеры окладов (ставок) работников образования, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (**Приложения 1,4,5**).

14. Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада (ставки) по занимаемой должности за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, отнесенным к ПКГ должностей педагогических работников, с учетом учебной нагрузки, в размерах согласно **Приложению 6**.

15. **Персональный повышающий коэффициент** к минимальному размеру оклада (ставки) с учетом учебной нагрузки устанавливается работнику учитывая:

уровень его профессиональной подготовленности: наличие курсовой подготовки и повышение профессиональной компетентности в области качества образования;

качественные показатели работы по осуществлению образовательного процесса с учетом всего многообразия образовательных результатов, достигаемых обучающимися;

степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

наличие системы индивидуальной поддержки обучающихся, имеющих проблемы в обучении, поведении;

предоставление опыта на конкурсах педагогических достижений;

применение различных форм занятий по изучению предмета и формированию компетенции;

наличие навыков оценочной (самооценки) деятельности;

высокую коммуникативную культуру;

результативность социализации и самореализации обучающихся;

коррекционно-развивающие занятия в классах интегрированного обучения;

наличие нагрудного знака «Почетный работник общего среднего образования РФ», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры», (при наличии квалификационной категории).

Размер персонального коэффициента утверждается локальным актом образовательного учреждения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента для педагогических работников - от 0,01 до 2,0

Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за звание и молодым специалистам.

Глава 2. Общеотраслевые должности служащих

17. Установленные минимальные размеры окладов (ставок) работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложения 2, 4).

18. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада с учетом учебной нагрузки устанавливается работнику с учетом:

уровня его профессиональной подготовленности;

степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

владения информационно- коммуникативными технологиями;

наличия грамот и благодарственных писем Министерства образования Иркутской области, Мэра Братского района.

Размер персонального коэффициента утверждается локальным актом общеобразовательного учреждения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - от 0,01 до 1,5.

19. Работникам устанавливается **дополнительный повышающий коэффициент** за звание.

Глава 3. Общеотраслевые профессии рабочих

20. Установленные минимальные размеры окладов (ставок) рабочих общеобразовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ (приведены в Приложении 3).

21. Рабочим предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада (ставки).

22. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада (ставки) устанавливается рабочему с учетом:

уровня его профессиональной подготовленности;

степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

наличии грамот и благодарственных писем Министерства образования Иркутской области, Мэра Братского района.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - от 0,01 до 1,0

Размер персонального коэффициента, утверждается локальным актом общеобразовательного учреждения.

Глава 4. Руководитель образовательного учреждения, его заместители и главный бухгалтер

23. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (далее - руководящие работники) состоит из должностного оклада и дополнительного повышающего коэффициента за звание, выплат

компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в трудовом договоре.

Руководящим работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент: за почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель» " бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 20% от минимального размера оклада (ставки).

При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы **основного персонала** возглавляемого им общеобразовательного учреждения и составляет от 1,0 до 3 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в определенном порядке. Вновь назначаемым руководителям устанавливается кратность не менее 1,5 размеров средней заработной платы основного персонала. Кратность увеличения должностного оклада руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается согласно критериям, утвержденным Постановлением мэра Братского района.

Должностные оклады директоров начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 20 человек (за исключением школ - садов) устанавливаются с учетом ведения ими педагогической работы в объеме 10 часов в неделю.

К размеру средней заработной платы основного персонала по начальному общеобразовательному учреждению устанавливается поправочный коэффициент за неучтенную при расчете вышеуказанную нагрузку.

Поправочный коэффициент устанавливается ежегодно приказом отдела образования.

Выполнение указанной педагогической работы осуществляется в основное рабочее время.

Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется учредителем, либо уполномоченным учредителем лицом.

К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение. Перечень должностей работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и установления кратности увеличения должностного оклада руководителя, утверждается Постановлением мэра Братского района.

Должностные оклады заместителей руководителя общеобразовательного учреждения и главного бухгалтера устанавливаются руководителем образовательного учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя при согласовании с отделом образования администрации МО «Братский район». Заместителям директора по АХЧ должностной оклад устанавливается на 30 процентов ниже оклада руководителя.

Размеры выплат компенсационного характера руководителю общеобразовательного учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Примерного положения.

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру, устанавливает руководитель и члены комиссии общеобразовательного учреждения в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

24. Стимулирующая выплата, определенная в виде премирования, производится руководителю образовательного учреждения с учетом результатов деятельности общеобразовательного учреждения и в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы, из фонда стимулирования в размере 1,5 %, предусмотренных на оплату труда работников общеобразовательного учреждения, утвержденных приказом отдела образования администрации МО «Братский район».

Раздел III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

25. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в общеобразовательном учреждении осуществляются следующие виды выплат:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в том числе выплата за специфику работы в отдельных общеобразовательных учреждениях);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации;

- совмещение профессий (должностей);

- сверхурочной работе;

- работе в ночное время;

- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом;

ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом.

26. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

27. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

28. На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

29. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

30. Примерный размер и условия выплат компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с Приложением 8.

Раздел IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

31. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальном общеобразовательном учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

32. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в соответствии с локальным актом учреждения.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель общеобразовательного учреждения, с учетом рекомендаций комиссии, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников общеобразовательного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных общеобразовательным учреждением на оплату труда.

При этом следует учитывать, что объем средств на указанные выплаты должен составлять 25 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований регионального бюджета.

33. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за качественно выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

34. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам за:

- выполнение непредвиденных и срочных работ;
- компетентность работника в принятии решений;
- результативность участия обучающихся;

- результативность участия педагогов в очных, заочных и дистанционных конкурсах, форумах, фестивалях и т.д.;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения (публичная отчетность, создание сайтов и размещение на них информации) среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ, работа органов государственного управления в ОУ.

35. Порядок расчета стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с Приложением 9.

36. Формирование перечня критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат закреплено Положением.

Основой в формировании перечня стимулирующих выплат для работников является определение качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Данный перечень представлен в Приложении 9.

Раздел V. Порядок и условия почасовой оплаты труда

37. Почасовая оплата труда в общеобразовательном учреждении применяется при оплате:

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

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательном учреждении;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в месяц определяется путем деления установленного минимального размера оклада (ставки) соответствующего

квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы (ПКГ) за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

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

38. Руководитель общеобразовательного учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.), с почасовой оплатой труда. Размеры почасовой оплаты труда приведены в Приложении 7.

Раздел VI . Другие вопросы оплаты труда

39. Из фонда оплаты труда работникам общеобразовательного учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения, при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель и комиссия общеобразовательного учреждения на основании письменного заявления работника.

40. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц, в день установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

41. Необходимо учитывать, что до введения систем оплаты труда, отличных от Единой тарифной сетки, и заключения с работниками учреждения трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) работодателем должно быть утверждено новое штатное расписание и положение об оплате труда работников учреждения.

42. Заработная плата выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда.

Приложение 1 к Положению об оплате труда работников МКОУ «Куватская СОШ»

Работники образования

Наименование должности (профессии)	Установленный размер минимального оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Старший вожатый	5789
Музыкальный руководитель	

2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования	6183
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
3 квалификационный уровень	
Мастер производственного обучения	6153
Педагог-психолог	6446
Воспитатель	6446
4 квалификационный уровень	
Учитель	6842
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Помощник воспитателя	3101

Приложение 2
Положению об оплате труда
работников МКОУ «Куватская СОШ»

Наименование должности (профессии)	Установленный минимальный размер оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Секретарь-машинистка	3101
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам	3833
Лаборант	
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	3919
3 квалификационный уровень	
Заведующий производством (шеф-повар)	4194
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Бухгалтер	4145
Инженер-программист (программист)	
2 квалификационный уровень	
Бухгалтер 2 категории	4561
3 квалификационный уровень	
Бухгалтер 1 категории	4972

Приложение 3
Положению об оплате труда
работников МКОУ «Куватская СОШ»

Общепрофессиональные профессии рабочих

Наименование должности (профессии)	Установленный минимальный размер оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	3101 - 1 квалификационный разряд, 3204 - 2 квалификационный разряд, 3513 - 3 квалификационный разряд
Машинист-кочегар	
Кухонный работник	
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Оператор электростанции	
Повар	
Сторож (вахтер)	
Гардеробщик	
Дворник	
Истопник	
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений	
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	3718 - 4 квалификационный разряд, 4034 - 5 квалификационный разряд
Водитель автомобиля	
4 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	5377

**Профессиональные квалификационные группы
должностей работников культуры, искусства и кинематографии**

Наименование должности (профессии)	Установленный минимальный размер оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
Библиотекарь	4377
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии":	
Заведующий отделом библиотеки	5297

**Профессиональные квалификационные группы
должностей медицинских и фармацевтических работников**

Наименование должности (профессии)	Установленный минимальный размер оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
5 квалификационный уровень	
Старшая медицинская сестра	4462

Приложение 6
Положению об оплате труда
работников МКОУ «Куватская СОШ»

**Установленный размер повышающих коэффициентов
к минимальному размеру оклада по занимаемой должности
за квалификационную категорию, присвоенную по результатам
аттестации педагогических работников**

Наименование должности (профессии)	Установленный размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию
Старший вожатый	0,10 - для второй категории; 0,30 - для первой категории; 0,50 - для высшей категории
Педагог дополнительного образования	
Педагог-организатор	
Музыкальный руководитель	
Социальный педагог	
Мастер производственного обучения	0,10 - для второй категории; 0,30 - для первой категории; 0,50 - для высшей категории
Воспитатель	
Педагог-психолог	
Учитель	0,10 - для второй категории; 0,30- для первой категории; 0,50 - для высшей категории

Приложение 7
Положению об оплате труда
работников МКОУ «Куватская СОШ»

Размер и условия применения выплат компенсационного характера

1. Работникам общеобразовательного учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда;

б) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

компенсация за работу в ночное время работникам образовательных учреждений производится в размере не ниже 35 процентов от часовой минимального размера оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Названная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы;

доплаты за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда работникам образовательного учреждения устанавливаются в размере до 12 процентов к минимальному размеру оклада (ставки) по результатам аттестации рабочих мест;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и за выполнение работы в выходной или нерабочий праздничный день;

В связи с увеличением объема работы, учителям, ведущим занятия в объединенных классах в классо-комплект, устанавливается выплата в размере до 10%: в 1- 4 классах - от минимального размера ставки заработной платы;

в 5 -11 классах - по физкультуре, музыке, основам безопасности жизнедеятельности, изобразительному искусству - от минимального размера ставки заработной платы с учетом объема учебной нагрузки.

в) **ежемесячная выплата** за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом:

классное руководство;

проверка письменных работ;

заведование: учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, теплицами;

руководство предметными и методическими объединениями;

проведение работ по дополнительным образовательным программам;

организация трудового обучения, профессиональной ориентации;

организация и систематическое ведение военно-патриотического воспитания.

Данные выплаты устанавливаются в следующих размерах:

Перечень оснований		Размер выплат (в процентах)	Условия выплат
1. За классное руководство:			
педагогически м работникам	1 – 4 классов	15	От минимального размера оклада (ставки)
	5 – 11 классов	20	От минимального размера оклада (ставки)
2. За проверку письменных работ учителям:			
1 – 4 классов		15	От минимального размера оклада (ставки)
5 -11 классов :			
по русскому языку и литературе		20	От минимального размера оклада (ставки) с учетом объема учебной нагрузки
по математике		15	От минимального размера оклада (ставки) с учетом объема учебной нагрузки
по иностранному языку		10	От минимального размера оклада (ставки) с учетом объема учебной нагрузки
по черчению, химии, физике, биологии, географии, истории, обществознанию, информатике		5	От минимального размера оклада (ставки) с учетом объема учебной нагрузки
3. Учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами (требования СанПиНа) : город – не более 15 кабинетов; село - не более 10 кабинетов		10	От минимального размера оклада (ставки)
4. Педагогическим работникам за заведование учебно-консультационными пунктами		15	От минимального размера оклада (ставки)
5. Педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими		простая – 10 комбинированная - до 20	От минимального размера оклада (ставки)
6. Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (при наличии положения об учебно-опытном участке), теплицей		от 10 до 20 (за каждый вид)	От минимального размера оклада (ставки)
7. Педагогическим работникам за руководство предметными, межпредметными объединениями и творческими группами		10 -15	От минимального размера оклада (ставки)
8. Педагогическим и другим			

<p>работникам образовательных учреждений за работу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - по дополнительным образовательным программам; - организацию общественно полезной деятельности; - по профессиональной ориентации, не входящую в круг должностных обязанностей 	<p>до 15</p> <p>до 10</p> <p>до 10</p>	<p>От минимального размера оклада (ставки)</p>
<p>10. Педагогическим и другим работникам по организации и систематическому ведению военно-патриотического воспитания обучающихся (за исключением классных руководителей)</p>	<p>до 10</p>	<p>От минимального размера оклада (ставки)</p>

Примечание:

К пункту 1.

Выплаты за классное руководство устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей с наполняемостью в классе:

город – 25 человек и более

село - 14 человек и более.

Для классов и классо-комплектов, наполняемость которых меньше установленной, размеры выплаты уменьшаются пропорционально численности обучающихся.

Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, куратора группы одновременно в двух и более классах (группах), размер компенсационной выплаты определяется с учетом наполняемости в каждом классе (группы).

К пункту 2.

2.1) Выплаты за проверку письменных работ в 1 – 4 классах устанавливаются основному учителю независимо от объема учебной нагрузки;

Выплаты за проверку письменных работ в 5 – 11 классах устанавливаются учителю в размере, предусмотренном настоящей таблицей от ставки заработной платы с учетом объема учебной нагрузки.

2.2) Выплаты производятся в размере 50 % в классах с числом обучающихся :

город менее 13 чел., село менее 7 чел..

в) Перерасчет размеров выплат за классное руководство и проверку письменных работ, в связи с изменением количества обучающихся в течение учебного года, не производится.

2.3) В связи с отсутствием в 1- 4 классах (классо-комплектах) основного учителя или при передаче учебной нагрузки учителям – предметникам, выплата за проверку письменных работ производится учителям - предметникам пропорционально учебной нагрузке, в размере, предусмотренном для основного учителя 1 – 4 классов.

2.4) Оплата за проверку письменных работ производится как за счет средств базовой части фонда оплаты труда, так и за счет стимулирующей части.

К пункту 6.

выплаты за заведование учебно-опытным участком педагогическим работникам, устанавливаются только в период выполнения сельскохозяйственных работ обучающимися (за исключением круглогодично действующих теплиц, оранжерей).

г) выплаты за специфику работы в отдельных общеобразовательных учреждениях, устанавливаются в следующих случаях и размерах:

за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) - 15-20 процентов минимального оклада (ставки);

д) ежемесячная выплата работникам за работу в сельской местности в размере 25 процентов от минимального оклада, ставки заработной платы) с учетом учебной нагрузки.

е) за работу в образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные адаптированные программы (АООП):

- работникам общеобразовательных организаций (отделений, классов, групп), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, деятельность которых связана непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, - 15-20 % оклада (ставки заработной платы);

- педагогическим работникам, имеющим педагогическую нагрузку, - 15-20 % оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки;

- руководителям образовательных организаций, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, - 15 % должностного оклада.

Размер выплаты за специфику работы в отдельных образовательных организациях определяется руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительными органами работников в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, нуждающимися в длительном лечении, с девиантным (общественно опасным) поведением.

Приложение 8
Положению об оплате труда
работников МКОУ «Куватская СОШ»

Порядок

расчета стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения

Глава 1. Виды и размеры стимулирующих выплат

1. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работников определяются в соответствии с Положением о системе оплаты труда учреждения.

2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к минимальному размеру оклада, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному размеру оклада без учета повышающих коэффициентов. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

Глава 2. Порядок определения размера стимулирующих выплат

3. Размеры выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда определяются руководителем общеобразовательного учреждения согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основании сведений, представленных заместителями директоров, органами государственно – общественных управлений, комиссий.

4. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в общеобразовательном учреждении критериев и показателей, определения стимулирующей части оплаты труда работников. Критерии пересматриваются 4 раза в год по результатам работы за истекший период.

5. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

6. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

7. В течение каждого квартала финансового года руководителем общеобразовательного учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера на следующий квартал.

Глава 3. Порядок выплат стимулирующего характера

8. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения утверждаются приказом руководителя общеобразовательного учреждения с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации, педагогическим советом.

9. Порядок определения выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности, общеобразовательное учреждение самостоятельно устанавливает локальными нормативными актами, в соответствии с положением выплат на основе мониторинга результатов профессиональной деятельности работника.

10. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

а) выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом (подготовка и проведение мероприятий районных и региональных уровней);

б) проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;

в) выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

Единовременная премия по итогам года выплачивается работникам **за счет экономии фонда оплаты труда**. Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

Глава 4. Примерный перечень оснований отмены или уменьшения стимулирующих выплат

11. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

а) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;

б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

12. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:

а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;

в) изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденное решением работодателя;

г) нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

Глава 5. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

Критерий	Показатели	Шкала
Качество и общедоступнос	Показатели успеваемости обучающихся выше среднерайонных по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и	0-10

ть общего образования в учреждении	ГИА)		
	Достижение обучающимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом	0-5	
	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней	0-15	
	За организацию и проведение в ППЭ государственной итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей)	0-5	
	Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях)	0-10	
	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, регионального и муниципального уровня	0-3	
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, организация и осуществление мониторинга развития обучающихся	0-5	
	Отсутствие обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном образовательном учреждении	0-2	
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	За организационную работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (не обучающихся в ОУ) с целью социализации	0-5	
	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности)	0-3	
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды)	0-5	
	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены)	0-5	
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта, отсутствие предписаний и актов	0-5	
	Организация учебно-воспитательного процесса в соответствии с аккредитационными требованиями	0-10	
	Кадровые ресурсы учреждения	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав.	0-4
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	0-5
Стабильность педагогического коллектива, сохранение и привлечение молодых специалистов		0-3	
Отсутствие обращений со стороны участников образовательного процесса		0-5	
Социальный критерий	Отсутствие исключений из учреждения в 1 -9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах	0-3	
	Интеграция учебных и внеклассных занятий	0-5	
	Отсутствие количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и ПДН, отсутствие преступлений и правонарушений по соблюдению Закона Иркутской области № 7 от 05.03.2010г. «Об отдельных мерах по защите детей от факторов, негативно влияющих на их	0-3	

	физическое, интеллектуальное, психическое, духовное нравственное развитие в Иркутской области» , совершенных учащимися	
	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	0-5
	Занятость учащихся во внеурочное время	0-5
Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.)	0-5
	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	0-5
	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	0-2
	Результативность участия в смотрах (конкурсах) муниципального, регионального и федерального уровней	0-10
	Результаты и своевременность прохождения процедуры лицензирования и аккредитации	0-10
Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Наличие и реализация мероприятий:	0-3
	Сохранение здоровья учащихся	
	Снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки	0-3
	Организация обеспечения учащихся горячим питанием	0-3
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы)	0-3
	Отсутствие предписаний и актов органов Роспотребнадзора	0-5
	Проведение и анализ мониторинга физического развития и физической подготовленности обучающихся на начало и конец учебного года	0-5

В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок рекомендуется определять минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается выплата.

Порядок и условия изменения стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно в Положении об оплате труда.

Приложение № 3

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома МКОУ
«Куватская СОШ»

УТВЕРЖДАЮ
Директор МКОУ
«Куватская СОШ»

_____ Л.А.Рябцева
01 февраля 2016 г.
МП

_____ Н.М. Часовитин
01 февраля 2016 г.
МП

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, работы в которых
предусматривают доплату за неблагоприятные
условия труда.

N	Наименование профессий и должностей работников	Установленная надбавка к заработной плате за неблагоприятные условия труда %
1.	Повар школьной столовой	12 %
2	Уборщик помещений пользующийся дезсредствами занятый уборками общественных туалетов	10%
3	Учитель труда, работающий на деревообрабатывающих станках	4%
4	Кухонный работник	10%

Приложение № 4

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома МКОУ
«Куватская СОШ»
_____ Л.А.Рябцева

УТВЕРЖДАЮ
Директор МКОУ
«Куватская СОШ»
_____ Н.М. Часовитин

01 февраля 2016 г.

МП

01 февраля 2016 г.

МП

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, работы в которых
дает право на получение спецодежды, спецобуви и других
индивидуальных средств защиты.

№ п/п	Профессия, должность	Вид спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Сроки использования
1	Лаборант	Халат х/б Перчатки резиновые	1 на 1,5 года дежурные
2	Учитель технологии	Халат х/б Очки защитные	1 до износа
3	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат х/б Перчатки резиновые	1 2 пары
4	Повар	Халат х/б	1
6	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений ОУ	Полукомбинезон х/б или халат Перчатки диэлектрические	1 Дежурные

Приложение № 5

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МКОУ
«Куватская СОШ»

_____ Л.А.Рябцева

01 февраля 2016 г.

МП

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ
«Куватская СОШ»

_____ Н.М.Часовитин

01 февраля 2016 г.

МП

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, дающих право на дополнительные
отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

N	Наименование профессии, должности работников	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Повар	7 календарных дней

Приложение № 6

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома МКОУ
«Куватская СОШ»
_____ Л.А.Рябцева
01 февраля 2016 г.
МП

УТВЕРЖДАЮ
Директор МКОУ
«Куватская СОШ»
_____ Н.М.Часовитин
01 февраля 2016 г.
МП

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда между работодателем и
представительным органом работников

№	мероприятия, предусмотренные соглашением	сроки выполнения	Ответственные
1	Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты	1 раз в месяц	Директор школы Завхоз школы
2	Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдением техники безопасности, ПБ на рабочем месте.	постоянно	Завхоз школы
3	Контроль за состоянием тепло-водоснабжения. Своевременное устранение неисправностей.	ежедневно	Завхоз школы
4	Регулярное пополнение аптечек первой медицинской помощи	1 раз в год	Завхоз школы
5	Регулярная проверка питьевого режима, замена посуды	ежедневно	Завхоз школы
6	Косметический ремонт учебных кабинетов, помещений пищеблока	июнь-август	Директор школы
7	Контроль за работой автоматической пожарной сигнализацией	1 раз в квартал	Завхоз школы
8	Приобретение 10 огнетушителей	3 квартал .	Завхоз школы
9	Регулярный ремонт мебели во всех помещениях	ежедневно	Завхоз школы
10	Ремонт ограждений, тротуаров на территории школы.	Май-сентябрь	Завхоз школы

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575927

Владелец Часовитин Николай Михайлович

Действителен с 12.10.2021 по 12.10.2022