****

**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 бюджетном общеобразовательном учреждении «Однолуцкая основная ощеобразовательная школа» *(наименование образовательной организации)*

1.1.1 Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя Чернозуб Аллы Александровны.

 *Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченного им лица)*

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке

их представителя. Корж Натальи Анатольевны.

*(Ф.И.О. председателя первичной профсоюзной организации или иного представителя, избранного работниками)*

1.2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам.

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

- Закон Орловской области от 6 сентября 2013г. №1525-ФЗ «Об образовании в Орловской области»;

- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы;

- Региональное отраслевое соглашение между Орловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Департаментом образования Орловской области на 2016-2021 годы.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случаях изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения;

- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации в течение всего срока реорганизации;

- при смене формы собственности образовательной организации в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

- при ликвидации образовательной организации в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.11. 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.

1.12. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 2021 г. включительно.

1.13. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора в соответствии со ст.50 ТК РФ обязан направить его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

1.14. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

**II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

2.1.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр хранится у работника.

2.1.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.1.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст.57 ТК РФ.

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

2.1.4. В трудовом договоре с педагогическим работником, в обязательном порядке, оговаривать объем его учебной нагрузки.

Порядок её определения, основания изменения, а также случаи установления верхнего предела учебной нагрузки регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22 декабря 2014 года «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки №1601).

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

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

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

2.1.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ч.ч. 2 и 3 ст.ст. 72.2 и 74 ТК РФ.

2.1.8. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.1.9. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников.

Массовым считать увольнение 10% от общего числа работников организации в течение 90 календарных дней.

2.1.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации в соответствии с п.1 ст.81Трудового кодекса выплату среднемесячной заработной платы производить в течение 4-х месяцев на период трудоустройства следующим категориям работников:

* женщинам, имеющим на своём иждивении 2-х и более детей в возрасте от 3 до 14 лет;
* одиноким родителям, воспитывающим несовершеннолетних детей, беременным женщинам.

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

- совмещающим работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

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

- которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 3-х лет;

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

2.1.11. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, права в соответствии с действующим законодательством.

2.1.12. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ч.1 ст.81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза производить только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.1.13. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч.3 ст.81 ТК РФ).

2.2. Работники образовательной организации, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут без занятия штатной должности осуществлять в той же организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

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

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

**III. рабочее время и время отдыха**

3.1 Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.3. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются в соответствии с приказом Минобрнауки №1601.

3.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается работодателем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого 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 по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности 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 педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохранять её объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 3.7. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с их письменного согласия.

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 её на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам 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.

3.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и иных оздоровительных образовательных учреждениях, находящихся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.12. Продолжительность рабочей недели  *пятидневная* непрерывная рабочая неделя с *двумя* выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядки и трудовыми договорами.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

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

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагогического работника в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями. При наличии возможности педагогическим работникам предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

3.14. Для педагогических работников рабочим временем являются периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также периоды отмены учебных занятий. В каникулярный период педагогические работники 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 работодателя 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.

3.15. 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 ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

3.17. Работа в выходные и нерабочие 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 ч.3 ст.113 ТК РФ.

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

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

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

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

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, устанавливается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен за две недели до его начала.

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

Изменение графика отпусков работодателем осуществляется с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

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

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

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

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

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

При исчислении стажа работы в случае выплаты 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 (ст.121 ТК РФ);

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

3.23. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного неоплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- бракосочетание работника – 3 календарных дня;

- бракосочетание детей работника – 1 календарный день;

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

- смерть близких родственников – 3 календарных дня;

- переезд на новое место жительства – 2 рабочих дня.

- проводы сына в армию – 1 календарный день;

- отсутствие в течение учебного года дней нетрудоспособности – 2 календарный день.

3.24. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ.

3.25. Работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки, отнесены к вредным и (или) опасным предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьёй 117 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, утверждённым постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов. Профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день».

3.26. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, включая руководителя, заместителей, руководителя структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

3.29. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дня;

- 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.

Работнику, являющемуся председателем первичной профсоюзной организации, не освобождённому от основной работы, может предоставляться дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 3 календарных дней, при условии, что ему не оплачивается его деятельность.

3.29. Работники имеют право на прохождение диспансеризации в порядке, установленном законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере охраны здоровья. В день прохождения диспансеризации работник по письменному заявлению освобождается от работы на время, соответствующее одному полному рабочему дню. На время прохождения диспансеризации за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы. Работники вправе получать освобождение от работы для прохождения диспансеризации не чаще, чем один раз в три года.

3.30. В соответствии с п.4 ч.5 ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность длительного отпуска сроком до одного года». С правом разделения его на части, с использованием определенной ее части.

3.31. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

3.31.3. Выносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

**IV. Оплата и нормирование труда**

4.1. Заработная плата работников 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, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, руководство методическими объединениями (школьными, районными); выплаты стимулирующего характера.

4.2. Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается комиссией образовательной организации, на основании Положения, утвержденного работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Днями выплаты заработной платы являются: *16 число текущего месяца и 1 число следующего месяца*. Заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или другими нерабочими праздничными днями выплата производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок по форме, утвержденной работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

4.6. 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, в том числе средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.7.При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время [ключевой ставки](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_12453/886577905315979b26c9032d79cb911cc8fa7e69/#dst100163) Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

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

* при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
* при получении образования и восстановлении документов об образовании -со дня предоставления соответствующего документа;
* 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.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.9.Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере  *не менее 500* рублей.

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель принимает решение об установлении конкретных размеров доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании ст.371 Трудового кодекса с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В целях реализации ФЗ № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст.ст. 92, 117 и 147 Трудового кодекса.

4.11. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора[[1]](#footnote-2):

4.11.1. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера, руководителю образовательной организации определить 5 % процент(ов) из общего объема средств, предназначенных для стимулирующих выплат образовательной организации.

4.11.2. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера, заместителям руководителя определить 5 % процент(ов) из общего объема стимулирующих выплат образовательной организации.

4.11.3. На установление объема средств, предназначенных навыплаты стимулирующего характера, работникам образовательной организации определить до 20% процент(ов) из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера образовательной организации.

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

 4.13. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или трудовым договором.

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

4.15. При исчислении оплаты труда педагогических работников учитываются особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников (Приложение № 1 к коллективному договору) при участии первичных профсоюзных организаций.

4.16. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель),независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

4.17. Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложением № 2 к коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

4.18. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, оплата труда производится с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем два года после выхода из указанного отпуска.

4.19. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения страховой пенсии на этот период сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

4.20. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.21. Стороны принимают необходимые меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы, перечислению членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза соответствующим профсоюзным организациям безналичным путём и бесплатно в соответствии со ст. 377 Трудового кодекса.

**V. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

5.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики:

- обеспечение защиты социально – экономических и трудовых прав работников из числа молодежи;

- проведение работы с молодыми специалистами в целях их закрепления в образовательной организации;

- активизация здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов.

5.2. В целях социально - экономической поддержки молодых специалистов работодатель обязуется:

- на основании п.2 ст.16 Закона Орловской области от 6 сентября 2013 года №1525-ФЗ «Об образовании в Орловской области», п.13 постановления Правительства Орловской области от 12.08.2011г. №267 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, Орловской области», педагогическим работникам;

- выпускникам педагогических образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, поступившим на работу в образовательные организации в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, базовую ставку (должностной оклад) заработной платы повышать на 20 % в течение первых трех лет с момента трудоустройства;

- оказывать содействие выпускникам педагогических образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, получившим среднее профессиональное или высшее образование в возрасте до 35 лет (включительно) и поступившим на работу в государственные образовательные организации Орловской области, муниципальные образовательные организации, расположенные в сельских населенных пунктах Орловской области, на должности педагогических работников, при оформлении документов для предоставления единовременной денежной выплаты на обзаведение хозяйством в порядке и размере, установленном постановлением Правительства Орловской области №360 от 28.10.2013 года;

- закреплять наставников за молодыми специалистами в первый год их работы, устанавливать наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых Положением об оплате труда;

- содействовать дополнительному профессиональному образованию по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- обеспечивать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

5.3. Первичная профсоюзная организация:

- проводит работу по привлечению молодых специалистов в члены Общероссийского Профсоюза образования, приобщает их к активной деятельности первичной профсоюзной организации;

- ходатайствует о выделении молодым специалистам – членам Профсоюза, очно закончившим высшие или средние специальные профессиональные образовательные организации и впервые приступившим на работу в учреждение образования в этом же году в срок до 1 сентября на полную ставку, единовременной выплаты за счет членских профсоюзных взносов отраслевого Профсоюза;

- вовлекает молодых специалистов в различные направления деятельности образовательной организации;

- делегирует молодых специалистов для работы в Молодежных Советах областной, городской и районных профорганизаций с целью их профессиональной адаптации и обучения по вопросам трудовых отношений, правового регулирования в сфере образования;

- способствует участию молодых специалистов в профессиональных конкурсах, культурно-массовых, спортивных мероприятиях.

**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.

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

6.2.3.Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере 5000(Пять тысяч) рублей за счет средств работодателя.

6.2.4. Работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом, устанавливает работникам следующие дополнительные гарантии:

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

б) ежемесячные доплаты из средств фонда стимулирующих выплат наставникам молодых педагогов;

в) сохранение коэффициента по ранее имеющейся квалификационной категории педагогическим работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком на период до двух лет с момента выхода из соответствующих отпусков;

г) сохранение на период до одного года коэффициента по ранее имеющейся квалификационной категории педагогическим работникам в следующих случаях:

- после длительного лечения (более 6 месяцев);

- после окончания длительного отпуска сроком до 1 года, если указанный отпуск был использован для собственного лечения либо ухода за больными родственниками;

д) сохранение квалификационной категории при выполнении педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

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

- п.3 ч.1 ст.77 Трудового кодекса в связи с выходом на пенсию;

- п.7 ч.1 ст.77 Трудового кодекса в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- п.1 ч.1 ст.81 Трудового кодекса в связи с ликвидацией организации, учреждения;

- п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса в связи с сокращением численности или штата работников организации, учреждения;

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

з) выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности (для бюджетных организаций) на:

- санаторно-курортное лечение и отдых работников;

- установление дополнительных мер социальной поддержки работников;

- реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения.

6.2.5. При наличии санаторно-курортной путевки отпуск на лечение работникам предоставлять в любое время года.

6.2.6. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в 3 года (п.п.2 п.5 ст.47 Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.ст. 196 и 197 ТК РФ).

6.2.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном гл. 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

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

6.2.9. При направлении работников в служебные командировки установить норму суточных за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

100 рублей – по Орловской области;

300 рублей – за пределы Орловской области .

6.3. Педагогические работники государственных образовательных организаций Орловской области, муниципальных образовательных организаций, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), в соответствии с Законом Орловской области от 6 сентября 2013 года №1525-ОЗ «Об образовании в Орловской области» (далее – ОЗ об образовании), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилого помещения, отопления и освещения в размере и порядке, установленными постановлением Правительства Орловской области от 29 мая 2009 года №43 «Об установлении денежной формы предоставления мер социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг отдельным категориям граждан». Право на предоставление компенсации расходов на оплату жилого помещения, отопления и освещения имеют также проживающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), расположенных на территории Орловской области, педагогические работники, вышедшие на пенсию, при условии наличия стажа работы в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), не менее десяти лет на день выхода на пенсию.

6.4. Педагогическим работникам государственных образовательных организаций Орловской области, муниципальных образовательных организаций, работающим в сельских населенных пунктах, установленные базовые ставки заработной платы (базовые должностные оклады, базовые оклады) повышаются на 25 %.

6.5. Работодатель освобождает педагогических работников образовательной организации, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена (ЕГЭ) в рабочее время, от основной работы на период проведения ЕГЭ с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

**VII. Охрана труда и здоровья**

7. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны заключают соглашение по охране труда, которое является приложением № 3 к настоящему коллективному договору.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Создавать согласно п.2 ч.6 ст.28 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» безопасные условия обучения в соответствии с установленными нормами, обеспечивающими жизнь и здоровье обучающихся, работников организации.

7.1.2. Обеспечивать в соответствии со ст.212 Трудового кодекса создание и функционирование системы управления охраной труда.

7.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников, обучение по охране труда в размере не менее 1 % от фонда оплаты труда и не менее 0,2% от суммы эксплуатационных расходов на содержание организации.

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма.

7.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников не реже 1 раза в 3 года.

7.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов по охране труда на рабочих местах.

7.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.1.8. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 213 ТК РФ.

7.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

7.1.14.Предусмотреть выплату денежной компенсации семье в случае смерти работника, наступившей в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, в соответствии с Федеральным Законодательством.

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

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

7.1.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за выполнением законодательства по охране труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

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

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

7.5. Работники обязуются:

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

7.5.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

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

7.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

**VIIi. Гарантии профсоюзной деятельности**

8.1. По письменному заявлению работодатель обеспечивает 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 её выборного органа в соответствии с ТК РФ, 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 (гл.58 ТК РФ);

8.2.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ, ст.11 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. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

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 посредством письменного согласования документов или учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.ст. 372 и 373 ТК РФ;

8.4. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

*-* установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст.144 ТК РФ);

* принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
* составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
* установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
* привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
* установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа, порядка компенсации такого режима работы *(в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (ст. 100 ТК РФ)*;
* привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
* установление очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
* принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст.100 ТК РФ);
* принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 ТК РФ);
* утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
* определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
* определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст.22 ТК РФ);
* формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст.82 ТК РФ);
* формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
* принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
* изменение условий труда (ст.74 ТК РФ).

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

* сокращение численности или штата работников организации (ст.ст.81, 82, 373 ТК РФ);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст.ст.81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст.ст.81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п.1 ст.336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка несовместимого с продолжением данной работы (п.8 ч.1 ст.81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п.2 ст.336 ТК РФ).

8.6. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
* представление к присвоению почетных званий (ст.191 ТК РФ);
* представление к награждению отраслевыми и иными наградами (ст.191 ТК РФ);
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
* установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
* распределение учебной нагрузки (ст.100 ТК РФ);
* утверждение расписания занятий (ст.100 ТК РФ);
* установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст.ст.135, 144 ТК РФ);
* распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст.ст. 135, 144 ТК РФ);

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

* применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.ст.192, 193 ТК РФ);
* временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч.2 ст.405 ТК РФ).

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

* сокращение численности или штата работников организации (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ);
* неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ).

8.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для прохождения профсоюзной учебы, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка *(*ч.3 ст.374 ТК РФ).

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

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

8.12. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации, членов её выборного органа признаётся значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников.

Председателю первичной профсоюзной организации не освобожденному от основной работы, за счет средств организации устанавливаются выплаты в размере до 30 % от установленной базовой ставки с учетом следующих показателей эффективности и результативности их работы по:

- мотивации членства и росту численности первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, организации;

- развитию системы государственно-общественного управления организацией (внесение инициативных предложений по повышению эффективности образовательного процесса, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение проблем с коллегами и др.);

- эффективному разрешению конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения организации, учреждения;

- созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа организации, учреждения (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.)

**Ix. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации**

9.1 Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а именно:

9.2. Осуществлять контроль за:

а) соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

б) правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

г) охраной труда в образовательной организации;

д) правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

е) соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

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

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

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

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

9.7. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

9.8. Содействовать оздоровлению, санаторно-курортному лечению работников и их семей, оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

**X. Контроль за выполнением коллективного договора.**

10.1 Стороны договорились:

- совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год;

- разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации;

- осуществлять контроль за ходом выполнения коллективного договора;

- представлять необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса;

- проводить обсуждение итогов его выполнения на общем собрании работников не реже одного раза в год.

10.2. Каждая из сторон несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в настоящем коллективном договоре в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.3. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

Коллективный договор утвержден на общем собрании коллектива

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Однолуцкая основная общеобразовательная школа».

« 25 » января 2019г. № 1 протокола собрания

*Приложение №1*

*к коллективному договору на 2019-2021 годы*

**I. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.**

1.1. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников применяются в образовательных организациях, реализующих:

общеобразовательные программы (образовательные программы дошкольного образования, дополнительные общеобразовательные программы, программы профессионального обучения);

образовательные программы среднего профессионального образования (программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена);

дополнительные общеобразовательные программы (дополнительные общеразвивающие программы и дополнительные предпрофессиональные программы).

1.2. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников связаны с продолжительностью их рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядком определения и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Минобрнауки России).

1.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаемые приказом Минобрнауки России, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

1.4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, предусмотренных для учителей положениями приказа Минобрнауки России.

1.5. Особенности расчета месячной заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной (преподавательской) работы в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной

(преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) определены в разделе II. «Особенности установления объема учебной нагрузки и исчисления заработной платы учителей» и в разделе III. «Особенности установления объема учебной нагрузки и исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования» настоящего приложения.

**II. Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки.**

2.1. Исходя из фактического количества часов учебной нагрузки в неделю, определенной учителям, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 18 часов в неделю, определяется их заработная плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение учебной (преподавательской) работы путем умножения количества часов учебной нагрузки в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на 18 (норма часов учебной нагрузки в неделю).

2.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

2.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

*Приложение № 2*

*к коллективному договору на 2019-2021 годы*

**Особенности оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях**

Необходимо учитывать в течение всего срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| **Должность, по которой** **установлена квалификационная** **категория**  | **Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную** **категорию, установленную по должности, указанной в графе 1**  |
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель  | Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).  |
| Старший воспитатель; воспитатель  | Воспитатель; старший воспитатель  |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности  | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)  |
| Руководитель физического воспитания  | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре  |
| Мастер производственного обучения  | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)  |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)  | Мастер производственного обучения; инструктор по труду  |
| Учитель-дефектолог, учитель логопед  | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)  |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)  | Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер  |
| Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер  | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)  |
| Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель  | Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре  |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре  | Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель  |

*Приложение № 3*

 *к коллективному договору на 2019-2021 годы*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Представитель работодателя - руководитель организации  |  | Представитель работников - председатель первичной профсоюзной организации  |
|  |  | А.А. Чернозуб |  |  |  | Н.А. Корж |
| (подпись)  |  | (инициалы, фамилия) |  | (подпись)  |  | (инициалы, фамилия) |
|  директор  |  |  |
| (наименование должности) |  |  |
|  |  |  |
| " " января 2019 г. |  | " " января 2019 г. |
|  |  |  |
| (печать) |  | (печать) |

**Соглашение о взаимодействии**

**между работодателем и работниками**

 **в лице их представителя первичной профсоюзной организации**

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**«Однолуцкая основная общеобразовательная школа»**

**на 2019-2021 гг.**

Работодатель муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Однолуцкая основная общеобразовательная школа» в лице директора Чернозуб Аллы Александровны, действующей на основании Устава и первичная профсоюзная организация в лице председателя первичной профсоюзной организации Корж Натальи Анатольевны действующей на основании Устава Профсоюза, вместе именуемые в дальнейшем Стороны, признавая необходимость дальнейшего развития социального партнерства и повышения эффективности взаимодействия с целью учета и согласования интересов в сфере социальной поддержки и социальной защиты работников и обучающихся образовательного учреждения (далее Школа), заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

  **I. Предмет соглашения**

1.1. Предметом настоящего Соглашения содействие Сторон:

- позитивным преобразованиям в сфере труда;

- подготовке и реализации локальных правовых актов, программ, в части, затрагивающей трудовые и социально-экономические права и интересы работников, социально-экономические права и интересы обучающихся (воспитанников);

- формированию системы социальных норм и нормативов (стандартов) в сфере образования;

- установлению правил и стандартов, обеспечивающих достойные условия труда работников Школы;

- повышению заработной платы работников Школы;

- внедрению и реализации принципа демократического, государственно-общественного характера управления Школой;

- развитию кадрового потенциала, в том числе осуществлению подготовки, переподготовки, повышения квалификации и аттестации работников Школы;

- созданию эффективных (конкурентоспособных) рабочих мест, отвечающих условиям безопасности, обеспечивающих качественное и высокопрофессиональное выполнение работниками трудовых обязанностей.

1.2. При взаимодействии Стороны руководствуются Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных, региональных органов исполнительной власти по вопросам, отнесенным к предмету Соглашения, Уставом Школы, Уставом Профсоюза, а также настоящим Соглашением.

**II. Обязательства Сторон**

2.1. Школа:

2.1.1. Взаимодействует на постоянной основе с первичной профсоюзной организацией при подготовке и проведении совещаний, проводимых директором, заместителями директора Школы по вопросам реформирования в сфере труда, а также по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и интересы работников образования, обучающихся (воспитанников).

2.1.2. Привлекает первичную профсоюзную организацию:

- к участию по подготовке проектов, а также к принятию локальных правовых актов по вопросам оплаты труда, нормирования труда и другим вопросам, затрагивающим социально-трудовые права и непосредственно связанные с ними экономические интересы работников Школы, социально-экономические права и интересы обучающихся (воспитанников);

- к подготовке докладов, аналитических материалов, к разработке планов, программ и других документов по развитию образовательной деятельности Школы

**-** к согласованию представлений к присвоению почетных званий,

к награждению отраслевыми и иными наградами;

- к согласованию перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников Школы.

- к заключению соглашений, коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка;

- к другим мероприятиям, предусмотренным Коллективным договором.

2.1.3. Совместно с первичной профсоюзной организацией участвует в подготовке конкурсов профессионального мастерства, конкурсов среди образовательных учреждений, а также профессиональных отраслевых выставок.

2.1.4. Обеспечивает с участием первичной профсоюзной организацией курсовую переподготовки руководящих и педагогических кадров Школы.

2.2. Первичная профсоюзная организация:

2.2.1. Участвует в разработке и совершенствовании отраслевой системы оплаты труда работников Школы, нормативных правовых актов, связанных с социально-трудовыми правами и профессиональными интересами работников Школы, в подготовке предложений по развитию Школы, улучшения условий обучения и воспитания, повышению качества обученности обучающихся (воспитанников), а также в проводимых Школой мероприятиях в соответствии с настоящим Соглашением.

2.2.2. Оказывает членам первичной профсоюзной организации помощь в вопросах применения трудового законодательства и законодательства в сфере образования, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.2.3. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.4. Является членом комиссии по проведению специальной оценки условий труда в Школе

2.2.5. Осуществляет контроль за охраной труда в Школе, выполнением следующего

перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников:

по вопросам, отнесенным к предмету Соглашения, Уставом Школы, Уставом Профсоюза, а также настоящим Соглашением.

**II. Обязательства Сторон**

2.1. Школа:

2.1.1. Взаимодействует на постоянной основе с первичной профсоюзной организацией при подготовке и проведении совещаний, проводимых директором, заместителями директора Школы по вопросам реформирования в сфере труда, а также по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и интересы работников образования, обучающихся (воспитанников).

2.1.2. Привлекает первичную профсоюзную организацию:

- к участию по подготовке проектов, а также к принятию локальных правовых актов по вопросам оплаты труда, нормирования труда и другим вопросам, затрагивающим социально-трудовые права и непосредственно связанные с ними экономические интересы работников Школы, социально-экономические права и интересы обучающихся (воспитанников);

- к подготовке докладов, аналитических материалов, к разработке планов, программ и других документов по развитию образовательной деятельности Школы

**-** к согласованию представлений к присвоению почетных званий,

к награждению отраслевыми и иными наградами;

- к согласованию перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников Школы.

- к заключению соглашений, коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка;

- к другим мероприятиям, предусмотренным Коллективным договором.

2.1.3. Совместно с первичной профсоюзной организацией участвует в подготовке конкурсов профессионального мастерства, конкурсов среди образовательных учреждений, а также профессиональных отраслевых выставок.

2.1.4. Обеспечивает с участием первичной профсоюзной организацией курсовую переподготовки руководящих и педагогических кадров Школы.

2.2. Первичная профсоюзная организация:

2.2.1. Участвует в разработке и совершенствовании отраслевой системы оплаты труда работников Школы, нормативных правовых актов, связанных с социально-трудовыми правами и профессиональными интересами работников Школы, в подготовке предложений по развитию Школы, улучшения условий обучения и воспитания, повышению качества обученности обучающихся (воспитанников), а также в проводимых Школой мероприятиях в соответствии с настоящим Соглашением.

2.2.2. Оказывает членам первичной профсоюзной организации помощь в вопросах применения трудового законодательства и законодательства в сфере образования, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.2.3. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.4. Является членом комиссии по проведению специальной оценки условий труда в Школе

2.2.5. Осуществляет контроль за охраной труда в Школе, выполнением следующего

перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п /п | Мероприятия  | Срок исполнения  | Ответственный исполнитель  |
| 1.  | Поддержание уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах: в учебных кабинетах, коридорах, актовом зале, обеденном зале, помещениях пищеблока, подсобных помещениях в соответствие с действующими нормами  | постоянно  | Завхоз |
| 2.  | Приведение уровня искусственного освещения в коридорах и холлах в соответствие с действующими нормами  | 2021г.  | Завхоз |
| 3.  | Установка замкнутого периметрального ограждения территории школы | 2021г.  | Директор школы  |
| 4.  | Проведение заземления сопротивления изоляции электросети и заземления оборудования  | ежегодно май  | Директор школы |
| 5. | Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты, проведение ремонта и замена СИЗ  | постоянно  | Завхоз |
| 6. | Техническое обслуживание, ремонт, перезарядка огнетушителей  | ежегодно  | Завхоз |
| 7. | Организация обучения и проверки знаний по электробезопасности в установленном порядке  | ежегодно ноябрь  | Директор школы  |
| 8. | Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков  | ежегодно июль-сентябрь  | Директор школы  |
| 9. | Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников  | ежегодно согласно графика  | Директор школы, ответственные за проведение инструктажей  |
| 10.  | Приобретение наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда  | 2020г.  | Директор школы |
| 11.  | Замена в установленном порядке (тиражирование) инструкций по охране труда  | по мере необходимости  | Уполномоченный по ОТ и ТБ |
| 12. | Прохождение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров  | ежегодно июнь, август  | Директор школы  |
| 13. | Организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством  | согласно плана  | Директор школы  |
| 14. | Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе: - организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий: Дней здоровья; утренней зарядки до уроков. - обновление спортивного инвентаря.  | постоянно  | Директор школы  |
| 15. | Своевременно исполнение получаемых предписаний  | постоянно  | Директор  |
| 16. | Выполнение планируемых мероприятий по текущему ремонту школы  | постоянно  | Директор  |

**III. Заключительные положения**

3.1. Настоящее Соглашение заключается сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания обеими Сторонами.

3.2. Изменения и дополнения в настоящее Соглашение могут быть внесены по инициативе любой из Сторон и оформляются в виде письменных дополнительных соглашений, которые являются неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

3.3. Все споры и разногласия, возникающие между Сторонами по настоящему Соглашению или в связи с ним, разрешаются путем переговоров и по согласованию Сторон.

3.4. В ходе реализации Соглашения Стороны регулярно обмениваются информацией, по мере необходимости проводят рабочие совещания и экспертные группы, принимают необходимые документы, конкретизирующие формы и методы взаимодействия Сторон по вопросам, относящимся к предмету настоящего Соглашения и определяющим порядок реализации обязательств Сторон.

3.5. Настоящее Соглашение составлено и подписано в двух экземплярах, по одному для каждой из Сторон, имеющих одинаковую юридическую силу.

*Приложение № 4*

 *к коллективному договору на 2019-2021 годы*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
|  |  |   |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Рассмотрено на педагогическом советеПротокол № 6 от 14.01.2019 гПредседатель А.А.Чернозуб | Согласовано с управляющимсоветом Протокол № 2от14.01.2019 г.Председатель\_\_\_\_\_\_В.В.Фомина  |  Утверждаю: Директор МБОУ«Однолуцкая ООШ» \_\_\_\_\_\_\_\_\_А.А. Чернозуб Приказ № 18-А/1 от 25.01.2019г.  |

Принято

Председатель ППО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Корж Н.А.

Протокол №1 от 25.01.2019г

**Правила внутреннего трудового распорядка для работников**

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**«Однолуцкая основная общеобразовательная школа».**

**I. Общие положения**

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

1.2.Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт МБОУ «Однолуцкая ООШ», регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания ОУ, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

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

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

-дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

-общеобразовательное учреждение - образовательное учреждение, действующее на основании Типового положения об общеобразовательном учреждении (далее - образовательное учреждение, учреждение);

-педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования Квалификационные характеристики должностей работников образования утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2009 г. № 593 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

-представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

-выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников общеобразовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

-работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с общеобразовательным учреждением;

-работодатель - юридическое лицо (общеобразовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

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

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ)

**II. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

**2.1. Порядок приема на работу:**

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

-беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

-лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

-лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

-лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

-лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

-лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

-иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

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

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 53 Закона РФ «Об образовании».

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

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

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

- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведенияоб отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

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

2.1.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

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

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается (п. 6 ст. 35 Закона РФ «Об образовании»).

Должностные обязанности руководителя учреждения, его филиалов(отделений) не могут исполняться по совместительству (п. 7 ст. 35 Закона РФ «Об образовании»).

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

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

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

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

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

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

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

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

**2.2. Гарантии при приеме на работу:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

К числу таких причин могут относиться:

-реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

-изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

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

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

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

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

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

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

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

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

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

-появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

-не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

-не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

-по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**2.4. Прекращение трудового договора:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

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

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

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

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация учреждения;

- исключение из штатного расписания некоторых должностей;

- сокращение численности работников;

- уменьшение количества классов-комплектов, групп;

- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

2.4.9. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

Трудовой договор с учителем в связи с уменьшением учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от него причинам, в том числе при полном ее отсутствии, не может быть расторгнут до конца учебного года.

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

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

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

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

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

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

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

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

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

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

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

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

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

**III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора**

 **3.1. Работник имеет право:**

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

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**3.2. Работник обязан:**

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

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

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

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

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

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

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

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

3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

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

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

* 1. **Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:**

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

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

3.3.3. на повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);

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

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

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

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

**3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:**

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

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

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

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

3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

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

**3.5. Работодатель имеет право:**

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

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

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

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

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

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

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

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

**3.6. Работодатель обязан:**

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

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

3.6.3.предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.6.16.создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.17.поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

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

**3.7. Ответственность сторон трудового договора:**

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

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

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

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

3.7.4.Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

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

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

-задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой 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 (ст. 236 ТК РФ).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

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

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

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

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

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

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

**3.8. Педагогическим работникам запрещается:**

-изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);

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

-удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

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

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

-хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

**IV.Рабочее времяи время отдыха**

**4.1. Режим рабочего времени:**

4.1.1. В МБОУ «Однолуцкая ООШ» учреждении устанавливается: рабочая (пятидневная) неделя с двумя выходными днями в школе;

 рабочая пятидневная неделя в дошкольной группе с 2 днями выходными.

4.1.2.Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения.

4.1.3.Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

4.1.4. Начало работы дежурного учителя - 8.40 часов, дежурит до 16.30 часов, сдает школу ежедневно дежурному тех.служащему, по пятницам передает дежурство следующему по графику дежурному учителю.

**Режим работы школы 1 смена**

8.45-8.55 физическая зарядка

 8.55 - 9.00 перемена

9.00- 9.40 первый урок

9.40 - 9.55 большая перемена

9.55- 10.35 второй урок

10.35 - 10.45 перемена

10.45-11.25 третий урок

11.25 - 11.35 перемена

11.35-12.15 четвёртый урок '

12.15- 12.35 большая перемена

12.35 - 13.15 пятый урок

13.15-13.25 перемена

13.25 - 14.05 шестой урок

14.05 - 14.15 перемена

 14.15 - 14.55 седьмой урок

14.55 – 15.05 перемена

15.05-15. 45 внеурочная деятельность

 **Режим работы 1 класса**

 8.15- 8.50 первый урок

 8.50-9.10 большая перемена

 9.10 - 9.45 второй урок

 9.45 - 10.25 динамическая пауза

10.25 - 11.00 третий урок

1.00 - 11.10 перемена

11.10 - 11.45 четвертый урок

11.45 - 12.15 большая перемена

Для учащихся 1-х классов во втором полугодии совпадет с основным.

Окончание работы секций, кружков, закрытие школы не позднее - 20.00 часов. Школа работает в едином режиме для всех образовательных учреждений:

-понедельник – работа творческих групп;

-вторник - совещания классных руководителей, дни открытых дверей (за две недели до окончания учебной четверти);

-среда и пятница - массовые мероприятия с учащимися;

-четверг - творческих групп; общие собрания трудового коллектива, педсоветы, совещания при директоре;

**Режим работы дошкольной группы:**

Прием, осмотр, игры, утренняя зарядка – 8.00-8.30

Подготовка к завтраку, завтрак - 8.30.-8.55

Игры, самостоятельная деятельность детей -9.00-10.35

Второй завтрак -10.50

Подготовка к прогулке, прогулка -11.10-12.00

Возвращение с прогулки, подготовка к обеду -12.00-12.20

Обед -12.20-12.50

Подготовка ко сну, сон -12.50 -15.00

Подъем, воздушные, водные процедуры -15.00-15.25

Подготовка к полднику, полдник -15.25-15.50

Игры, самостоятельная деятельность, чтение

художественной литературы, кружковая работа -15.50-16.30

Подготовка к прогулке, прогулка, уход домой -16.30.-17.00

**4.1.5 Объем учебной нагрузки** (педагогической работы) Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год.

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.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам образовательных учреждений с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством Российской Федерации. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности.

Продолжительность рабочего времени на одну ставку составляет в неделю :

**Учет рабочего времени штатных работников МБОУ «Однолуцкая ООШ»**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификация | Количество часов в неделю | Время работы | Методический день | Время перерыва | Выходной |
| 1 | Директор | 36 | 830-00-15-42 | пятница | Согласно режиму работы школы | СубботаВоскресенье |
| 2 | Методист 0.5 ставки | 18 | 12.00- 15.36 |  | Согласно режиму работы школы | СубботаВоскресенье |
| 3 | Учитель | По тарификации | Согласно расписанию уроков учебной нагрузки в неделю |  | Согласно режиму работы школы | СубботаВоскресенье |
| 4  | Воспитатель1.15 ставки | 41,4 | 8.00 -16.28 |  | Согласно режимуработы | Суббота, воскресенье |
| 5 | Муз. Руководитель0,25 ставки | 9 | Согласно расписанию |  | Согласно режимуработы | Суббота, воскресенье |
| 6 | Ст. воспитатель0.5 ставки | 18 | 08.30-11.56 |  | Согласно режимуработы | Суббота, воскресенье |
| 7 | Помощник воспитателя | 36 | 7.45.-12.3014.33- 17.00 |  | 12.15.-14 | Суббота, воскресенье |
| 8 | Заведующий хозяйством | 36 | 8-00-15.42 |  | 11.00-11.30 | СубботаВоскресенье |
| 9 | Уборщик служебных помещений | 36 | Понед.-пятн 08.00-14.42(11.30-19.12); |  | 11.00-11.30 | СубботаВоскресенье |
| 10 | Сторож | 40 | Согласно графику дежурств: 19-00-7-00 |  |  | По графику |
| 11 | Оператор газовой котельной | 40 | Согласно графику дежурств: 08.00-08.00 |  |  | По графику |
| 12 | Повар | 36 | 7-00- 14.12 |  | Согласно режиму работы школы | СубботаВоскресенье |
| 13 | Повар дошкольной группы | 36 | 7.30-16.42 |  | 12.30-14.30 | Суббота, воскресенье |
| 14 | Прачка 0.5 ставки | 20 | 10.00-12.0014.00-16.00 |  |  | Суббота, воскресенье |

4.1.6. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

-выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

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

-время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

-выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);

-периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.1.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (учителя, преподаватели, тренеры-преподаватели, педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательного учреждения.

4.1.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе впорядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.9. Режим работы руководителя образовательного учреждения, методиста, определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения и устанавливается в соответствии с учетом рабочего времени ОУ

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

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

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

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

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: сторож, оператор.

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие[[2]](#footnote-3).

4.1.13.При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации[[3]](#footnote-4).

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

4.1.14. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором)[[4]](#footnote-5):

-отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;

-созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

4.1.15. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

-присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

-входить в класс (группу) после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;

-делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

**4.2. Установление учебной нагрузки учителей:**

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

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

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

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

-временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

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

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

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

4.2.6. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Уменьшение учебной нагрузки таких учителей в течение учебного года и на следующий учебный год возможно на общих основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

4.2.7. Без согласия учителей допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия учителей, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.

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

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

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

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

4.2.11. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

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

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

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

4.2.12. Руководитель учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

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

**4.3. Время отдыха:**

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

Видами времени отдыха являются:

-перерывы в течение рабочего дня (смены);

-ежедневный (междусменный) отдых;

-выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

-нерабочие праздничные дни;

-отпуска.

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

 Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 13.00 по 13.30 .

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

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

4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

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

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.3.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

в)ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска 7 календарных дней

4.3.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.

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

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

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

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

-временной нетрудоспособности работника;

-исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

-в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

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

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

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

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

4.3.13. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

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

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

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

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

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

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

**V. Поощрения за успехи в работе**

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:

Объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии и другие виды поощрений.

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

**VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение**

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

- замечание;

-выговор;

-увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

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

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

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

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

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

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

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

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

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся (пункты 2 и 3 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»).

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

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

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

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

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

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

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

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

**VII. Заключительные положения**

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

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

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

*Приложение № 5*

 *к коллективному договору на 2019-2021 годы*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Рассмотрено на педагогическом советеПротокол № 6 от 14.01.2019 гПредседатель А.А. Чернозуб | Согласовано с управляющимсоветом Протокол № 2 от14.01.2019 г.Председатель В.В.Фомина  |  Утверждаю: Директор МБОУ «Однолуцкая ООШ» \_\_\_\_\_\_\_\_\_А.А. Чернозуб Приказ № 18-А/1 от 25.01.2019г.  |

Принято

Председатель ППО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Корж Н.А.

Протокол №1 от 25.01.2019г

**Положение об оплате труда работников**

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**«Однолуцкая основная общеобразовательная школа».**

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Болховского района Орловской области (далее - Положение) устанавливает отраслевую систему оплаты труда для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Однолуцкая основная общеобразовательная школа»

2. Оплата труда работников МБОУ «Однолуцкая основная общеобразовательная школа» осуществляется по отраслевой системе оплаты труда исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников образовательных учреждений.

3. Система оплаты труда работников МБОУ «Однолуцкая основная общеобразовательная школа» устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МБОУ «Однолуцкая основная общеобразовательная школа» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Болховского района, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного профсоюзного или Управляющего Совета школы.

4. Отраслевая система оплаты труда основывается на следующих принципах:

соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством;

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

применение доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера;

учет мнений областного комитета профсоюза работников народного образования и науки, Федерации профсоюзов Орловской области и Совета профсоюза работников образования Болховского района по условиям оплаты труда работников образовательных учреждений.

5. В настоящем Положении используются следующие термины:

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

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

повышающие коэффициенты - размер увеличения базовой ставки (должностного оклада) заработной платы работников образовательных учреждений.

Иные понятия используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

5200 рублей – для педагогических работников образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования;

5900 рублей для педагогических работников образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования, образовательных организаций дополнительного образования детей;

5200 рублей - для руководителей образовательных учреждений, педагогического персонала других образовательных учреждений; для руководителей структурных подразделений, специалистов, рабочих и служащих образовательных организаций, педагогического персонала образовательных организаций.

8. При установлении системы оплаты труда МБОУ «Однолуцкая основная общеобразовательная школа» руководствоваться:

1) [Порядком](#Par105) установления базовых ставок (должностных окладов) и другими условиями оплаты труда педагогических работников образовательных учреждений, за исключением тренеров-преподавателей образовательных учреждений спортивной направленности (приложение 1 к настоящему Положению);

2) [Порядком](#Par962) установления должностных окладов и другими условиями оплаты труда специалистов и служащих МБОУ «Однолуцкая основная общеобразовательная школа» (приложение 2 к настоящему Положению);

3) тарифными разрядами, межразрядными тарифными коэффициентами и тарифными ставками по разрядам тарифной сетки рабочих, едиными для МБОУ «Однолуцкая основная общеобразовательная школа» ([3](#Par1189) к настоящему Положению);

4) [Перечнем](#Par1230) высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных, особо важных и особо ответственных работах, оплата которых производится исходя из 9 - 10 разрядов тарифной сетки (приложение 4 к настоящему Положению);

5) показателями и порядком отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников МБОУ «Однолуцкая основная общеобразовательная школа» ([5](#Par1273) к настоящему Положению);

6) системой выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников МБОУ «Однолуцкая основная общеобразовательная школа» ([6](#Par1771) к настоящему Положению);

7) [Порядком](#Par1896) формирования фонда оплаты труда работников МБОУ «Однолуцкая основная общеобразовательная школа» (приложение 7 к настоящему Положению);

8) [Порядком](#Par1924) оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров МБОУ «Однолуцкая основная общеобразовательная школа» (приложение 8 к настоящему Положению).

9. Размеры должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений Болховского района Орловской области устанавливаются органом исполнительной власти специальной компетенции Болховского района Орловской области (отделом общего и профессионального образования администрации Болховского района) и отражаются в трудовых договорах с руководителями муниципальных образовательных учреждений Болховского района Орловской области.

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

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

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

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

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

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

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

13. Молодым специалистам, окончившим высшие, средние профессиональные учебные заведения и работающим в образовательных учреждениях, базовая ставка (должностной оклад) заработной платы повышается на 20 процентов в течение первых трех лет с момента трудоустройст

 Приложение 1

 к Положению об оплате труда

 МБОУ «Однолуцкая ООШ»

**ПОРЯДОК**

**УСТАНОВЛЕНИЯ БАЗОВЫХ СТАВОК (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)**

**И ДРУГИЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ ТРЕНЕРОВ-**

**ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

**СПОРТИВНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ**

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

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

 Об х Чн

 Оп = ---------- + Км, где:

 Чс

Оп - ставка с учетом фактической педагогической нагрузки работника;

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

Чн - фактическая нагрузка в неделю;

Чс - норма часов педагогической работы в неделю;

Км - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном по состоянию на 31 декабря 2012 года

Таблица 1

Классификация должностей

административного и педагогического персонала

образовательного учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Группа персонала |  Наименование должностей  |
| Административныйперсонал  | Руководитель образовательного учреждения, заместитель руководителя, главный бухгалтер  |
| Педагогический персонал (основной)  | Ассистент, декан факультета, доцент, заведующий кафедрой, профессор, преподаватель, старший преподаватель, воспитатель, инструктор-методист, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, концертмейстер, мастер производственного обучения,, методист, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, педагог-организатор, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, социальный педагог, старший вожатый, старший воспитатель, старший инструктор-методист, старший методист,, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед  |

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

Об = Б x (Кк1 + Кс1) x Ксп1, где:

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

Б - базовая единица;

Кк1 - коэффициент квалификации;

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

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

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

Таблица 2

Коэффициенты квалификации (Кк1)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Группы |  Квалифи-  кационная  категория  |  Повышающийкоэффициентза квалифи- кационную  категорию  |  Уровень  образования  педагога  |  Повышающийкоэффициент за уровеньобразования педагога  |  Итоговый  повышающий коэффициент (ст. 1 + гр. 3 + гр. 5)  |
|  1  |  2  |  3  |  4  |  5  |  6  |
| 1  | Отсутствует | 0  | Основное общее или среднее (полное) общее образование  | 0  | 1  |
|  |  |  | Начальное или среднее профессиональное образование  | 0,14  | 1,14  |
|  |  |  | Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)  | 0,28  | 1,28  |
| 2  | Первая  |  |  Начальное илисреднее профессиональное образование  |  0.14  | 1.82 |
|   |  |  |
| Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)  | 0,28  | 1,96  |
| 4 | Высшая |  | Начальное или среднее профессиональное образование  | 0,14  | 1,93  |
|  |  |  | Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)  | 0,28  | 2,07  |

Коэффициенты стажа (Кс1) Таблица 3

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

 Коэффициенты специфики работы (Ксп1) Таблица 4

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

│ Показатели специфики │ Коэффициент, │

│ │применяемый при│

│ │ установлении │

│ │ окладов │

│ │педагогических │

│ │ работников │

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

│ 1 │ 2 │

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

│За работу в специальных (коррекционных) образовательных │1,20 │

│ учреждениях (отделениях, классах, группах) для │ │

│обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями │ │

│здоровья, школах-интернатах, учреждениях (группах) для │ │

│детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей │

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

│За работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях│1,15 │

│для детей и подростков с девиантным поведением │ │

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

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

│Учителям и другим педагогическим работникам за │1,20 │

│индивидуальное обучение на дому на основании медицинского│ │

│заключения детей, имеющих ограниченные возможности │ │

│здоровья │ │

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

│Учителям и другим педагогическим работникам за │1,2 │

│индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на│ │

│длительном лечении в детских больницах (клиниках) и │ │

│детских отделениях больниц для взрослых │ │

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

│Специалистам логопедических пунктов │1,2 │

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

│Работникам, имеющим ученую степень доктора наук по │1,2 │

│профилю образовательного учреждения или педагогической │ │

│деятельности (преподаваемых дисциплин) │ │

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

│Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по │1,1 │

│профилю образовательного учреждения или педагогической │ │

│деятельности (преподаваемых дисциплин) │ │

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

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

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

│Российской Федерации и союзных республик, входивших в │ │

│состав СССР, установленные для работников различных │ │

│отраслей, название которых начинается со слова │ │

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

│профилю учреждения,а педагогическим работникам - профилю

│педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин │ │

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

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

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

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

│"Заслуженный преподаватель Российской Федерации", │ │

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

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

│работник физической культуры", "Заслуженный мастер │ │

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

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

│другие звания СССР, Российской Федерации и союзных │ │

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

│работников различных отраслей, название которых │ │

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

│кандидата наук при условии соответствия почетного звания │ │

│профилю учреждения, а педагогическим работникам - профилю│ │

│педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин │ │

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

|  |  |
| --- | --- |
| Педагогическим работникам организаций дополнительного образования за часы реализации дополнительных предпрофессиональных программ  | 1,15 |

5. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

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

б) за часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

в) педагогической работы специалистов других учреждений (исполнительного органа власти в сфере управления образованием), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

г) за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

д) за часы преподавательской работы в учреждениях начального и среднего профессионального образования сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленного месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, а для преподавателей учреждений начального, среднего и дополнительного профессионального образования - путем деления установленного месячного должностного оклада на 72 часа.

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

 Приложение 2

 к Положению об оплате труда

 МБОУ «Однолуцкая ООШ»

**ПОРЯДОК**

**УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ**

**И ДРУГИЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ И**

**СЛУЖАЩИХ МБОУ «Однолуцкая ООШ»**

1. Должностные оклады руководителей структурных подразделений образовательного учреждения устанавливаются исходя из отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников в зависимости от объема и сложности выполняемых работ.

2. Показатели и порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников определяются согласно [приложению 6](#Par1273) к настоящему Положению.

3. Должностные оклады руководителей структурных подразделений образовательного учреждения определяются по следующей формуле:

 Од = Б х Крс х Ксп , где:

 1

Од - должностной оклад руководителя структурного подразделения образовательного учреждения;

Б - базовая единица;

Крс - повышающий коэффициент к должностным окладам руководителей структурных подразделений образовательного учреждения, значения которых приведены в [таблицах 1](#Par993) - [4](#Par1055);

 Ксп - коэффициент специфики работы, значения которого приведены в 1

[таблице 4](#Par272) приложения 1 к настоящему Положению (при наличии двух и более

оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется

умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  Наименование должностей  |  Число  воспитанников,  обучающихся,  учащихся  |  Повышающий коэффициент  |
|  1  |  2  |  3  |
| Заведующий библиотекой  | Свыше 800 чел.  | 2,10  |
| От 500 до 800 чел. | 2,00  |
| От 100 до 499 чел. | 1,92  |
| Заведующий производством (шеф-повар)  | Свыше 800 чел.  | 2,10  |
| От 500 до 800 чел. | 2,00  |
| От 100 до 499 чел. | 1,92  |
| Руководитель филиала общеобразовательногоучреждения  | Свыше 100 чел.  | 4,00  |
| От 100 до 50 чел.  | 3,00  |
| До 50 чел.  | 2,5  |

Таблица 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  Наименование должностей  |  Обрабатываемая  земельная площадь  (га)  |  Повышающий  коэффициент  |
| Управляющий учебным хозяйством  | От 50 до 100  | 1,80  |
| От 100 до 200  | 1,85  |
| От 200 до 300  | 1,94  |
| От 300 до 400  | 2,10  |
| От 400 до 500  | 2,25  |
| Свыше 500  | 2,43  |

Таблица 3

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

│ Наименование должностей │ Повышающий коэффициент │

│ │ (образовательные учреждения, │

│ │относящиеся к группам по оплате│

│ │ труда руководителей) │

│ ├───────┬───────┬───────┬───────┤

│ │ I │ II │ III │ IV │

│ │группа │группа │группа │группа │

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

│ 1 │ 2 │ 3 │ 4 │ 5 │

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

│Начальник (заведующий, директор, │2,25 │2,1 │1,94 │1,79 │

│руководитель, управляющий): кабинета, │ │ │ │ │

│лаборатории, отдела, отделения, сектора, │ │ │ │ │

│учебно-консультационного пункта, учебной │ │ │ │ │

│(учебно-производственной) мастерской, │ │ │ │ │

│столовой и других структурных │ │ │ │ │

│подразделений образовательного │ │ │ │ │

│ учреждения (подразделения),учреждениями │ │ │ │ │

│дополнительного образования детей, │ │ │ │ │

│начального и среднего профессионального │ │ │ │ │

│образования │ │ │ │ │

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

│Заведующий кабинетом, лабораторией, │2,97 │ │ │ │

│отделом, отделением, сектором организации│ │ │ │ │

│дополнительного образования взрослых │ │ │ │ │

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

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

│Начальник (заведующий, директор, │2,43 │2,25 │2,1 │1,94 │

│руководитель, управляющий) обособленного │ │ │ │ │

│структурного подразделения (филиала) │ │ │ │ │

 образовательного учреждения │ │ │ │ │

│(подразделения)

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

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

Оув = Б x Кув x Ксп1, где:

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

Б - базовая единица;

Кув - повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала образовательных учреждений, значения которых приведены в [таблице 5](#Par1104).

Таблица 5

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  Наименование должности и  требования к квалификации  |  Категории  |  Повышающий  коэффициент  к должностным  окладам  по должностям  работников из  числа учебно- вспомогательногоперсонала (Кув)  |
|  | высшая | ведущая | первая | вторая |  без категории  |
|  1  |  2  |  3  |  4  |  5  |  6  |
|  Учебно-вспомогательный персонал образовательных учреждений  |
| Документовед, бухгалтер, инженер всех специальностей(инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-электроник, инженер-энергетик, инженер-программист, инженер- технолог), художник, библиотекарь, экономист, механик, юрисконсульт, сурдопереводчик  |  | 1,79  | 1,50  | 1,36  | 1,30  |
| Техник, техник-программист,техник по ремонту оборудования  |  |  | 1,36  | 1,30  | 1,21  |

 Приложение 3

 к Положению об оплате труда

 МБОУ «Однолуцкая ООШ»

**ТАРИФНЫЕ РАЗРЯДЫ,**

**МЕЖРАЗРЯДНЫЕ ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ И ТАРИФНЫЕ СТАВКИ**

**ПО РАЗРЯДАМ ТАРИФНОЙ СЕТКИ РАБОЧИХ МБОУ «Однолуцкая ООШ»**

1. Тарифная ставка обслуживающего персонала образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

Ооп = Б x Коп, где:

Ооп - тарифная ставка обслуживающего персонала;

Б - базовая единица;

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

Таблица 1

|  |
| --- |
|  Разряд оплаты труда  |
| 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10  |
|  Тарифный коэффициент  |
| 1,0  | 1,07  | 1,14  | 1,21  | 1,28  | 1,35  | 1,42  | 1,6  | 1, 7  | 1,75  |

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

 Приложение 4

 к Положению об оплате труда

 МБОУ «Однолуцкая ООШ»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ,**

**ЗАНЯТЫХ НА ВАЖНЫХ И ОТВЕТСТВЕННЫХ, ОСОБО ВАЖНЫХ И ОСОБО**

**ОТВЕТСТВЕННЫХ РАБОТАХ, ОПЛАТА КОТОРЫХ ПРОИЗВОДИТСЯ ИСХОДЯ**

**ИЗ 9 - 10 РАЗРЯДОВ ТАРИФНОЙ СЕТКИ**

1. Водители автобусов, микроавтобусов или специальных легковых автомобилей, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), участников спортивных мероприятий, участников профессионально-художественных коллективов.

2. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности.

3. Рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и др.), работы по холодной штамповке металла и других материалов, работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастки, контрольно-измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе.

4. Бригадир (на правах управляющего) учебного хозяйства.

5. Закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных учреждений, принимающий непосредственное участие в учебном процессе.

6. Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике.

7. Слесарь-ремонтник.

8. Слесарь-сантехник.

9. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

10. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования.

11. Слесарь-электромонтажник.

12. Столяр.

13. Электромеханик по ремонту медицинского оборудования.

14. Электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики.

15. Электромонтер связи.

16. Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, спортивного оружия.

17. Электрогазосварщик.

18. Электромеханик по ремонту и обслуживанию счетно-вычислительных машин.

19. Реставратор клавишных инструментов.

20. Реставратор смычковых и щипковых инструментов.

Примечания:

1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности.

2. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим Перечнем, оплата труда может устанавливаться как высококвалифицированным рабочим при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6.

3. Оплата труда высококвалифицированных рабочих, в соответствии с настоящим Перечнем, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательного учреждения строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

4. Присвоение тарифных разрядов высококвалифицированным рабочим, не предусмотренным данным Перечнем в конкретной отрасли, может производиться по профессиям, установленным для других отраслей, при условии выполнения работниками соответствующих видов работ.

Приложение 5

 к Положению об оплате труда

 МБОУ «Однолуцкая ООШ»

**ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ**

**УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

**И РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

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

Таблица 1

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

│N │ Показатели │ Условия │Количество │

│ │ │ │ баллов │

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

│1 │ 2 │ 3 │ 4 │

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

│1 │Превышение плановой (проектной) │За каждые 50 человек или │15 │

│ │наполняемости по классам │каждые 2 класса (группы) │ │

│ │(группам) или по количеству │ │ │

│ │обучающихся в │ │ │

│ │образовательном учреждении │ │ │

│ │и учреждениях начального и │ │ │

│ │среднего профессионального │ │ │

│ │образования │ │ │

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

│2 │Количество работников │За каждого работника │1 │

│ │в образовательном учреждении ├─────────────────────────┼───────────┤

│ │ │Дополнительно за каждого │ │

│ │ │работника, имеющего: │ │

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

│ │ │первую квалификационную │0,5 │

│ │ │категорию │ │

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

│ │ │высшую квалификационную │1 │

│ │ │категорию │ │

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

│3 │Круглосуточное пребывание │За наличие до 4 групп с │до 10 │

│ │обучающихся (воспитанников) │круглосуточным │ │

│ │в образовательном учреждении │пребыванием воспитанников│ │

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

│ │ │4 и более групп с │до 30 │

│ │ │круглосуточным │ │

│ │ │пребыванием воспитанников│ │

│ │ │в учреждениях, работающих│ │

│ │ │в таком режиме │ │

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

│4 │Наличие филиалов, учебно- │За каждое указанное │ │

│ │консультационных пунктов, │структурное │ │

│ │общежития, санатория- │подразделение: │ │

│ │профилактория и других ├─────────────────────────┼───────────┤

│ │структурных подразделений с │до 100 чел. │до 20 │

│ │количеством обучающихся ├─────────────────────────┼───────────┤

│ │(проживающих) │от 100 до 200 чел. │до 30 │

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

│5 │Наличие обучающихся │Свыше 300 чел. │до 50 │

│ │(воспитанников) с полным │ │ │

│ │гособеспечением в │ │ │

│ │образовательных учреждениях │ │ │

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

│ │ │Из расчета за каждого │0,5 │

│ │ │дополнительно │ │

│ │ │ │ │

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

│ │ │За каждую группу │5 │

│ │ │дополнительно │ │

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

│6 │Наличие локальных служб │За каждое указанное │до 10 │

│ │психолого-педагогического и │структурное │ │

│ │медико-социального сопровождения│подразделение │ │

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

│7 │Наличие службы постинтернатной │За каждое указанное │до 15 │

│ │адаптации │структурное подразделение│ │

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

│8 │Наличие обслуживаемых │За каждое оборудованное │до 5 │

│ │оборудованных │автоматизированное │ │

│ │автоматизированных рабочих мест │рабочее место │ │

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

│9 │Наличие обслуживаемой проводной │За каждую локальную сеть │до 40 │

│ │и (или) беспроводной локальной │ │ │

│ │сети │ │ │

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

│10│Наличие серверных станций │За каждую серверную │до 40 │

│ │ │станцию │ │

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

│11│Наличие оборудованных и │За каждый класс │до 10 │

│ │используемых в образовательном │ │ │

│ │процессе компьютерных классов │ │ │

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

│12│Наличие оборудованных и │За каждый вид │до 15 │

│ │используемых в образовательном │ │ │

│ │процессе: спортивной площадки, │ │ │

│ │стадиона, бассейна и других │ │ │

│ │спортивных сооружений (в │ │ │

│ │зависимости от их состояния и │ │ │

│ │степени использования) │ │ │

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

│13│Наличие собственного │За каждый вид │до 15 │

│ │оборудованного здравпункта, │ │ │

│ │медицинского кабинета, │ │ │

│ │оздоровительно- │ │ │

│ │восстановительного центра, │ │ │

│ │столовой │ │ │

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

│14│Наличие автотранспортных │За каждую единицу │до 3, но │

│ │средств, сельхозмашин, │ │не более │

│ │строительной, учебной и другой │ │20 │

│ │самоходной техники на балансе │ │ │

│ │образовательного учреждения │ │ │

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

│15│Наличие загородных объектов │ │до 30 │

│ │(лагерей, баз отдыха, дач и │ │ │

│ │др.), находящихся на балансе │ │ │

│ │образовательного учреждения │ │ │

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

│16│Наличие учебно-опытных участков │В других случаях за │до 15 до 50│

│ │(площадью не менее 0,5 га, а │каждый вид │ │

│ │при орошаемом земледелии - 0,25 │ │ │

│ │га), парникового хозяйства, │ │ │

│ │подсобного сельского хозяйства, │ │ │

│ │учебного хозяйства, теплиц │ │ │

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

│17│Наличие собственных: котельной, │За каждый вид │до 20 │

│ │очистных и других сооружений, │ │ │

│ │жилых домов │ │ │

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

│18│Наличие обучающихся │За каждого обучающегося │0,5 │

│ │(воспитанников) в │(воспитанника) │ │

│ │образовательных учреждениях, │ │ │

│ │учреждениях начального и │ │ │

│ │среднего профессионального │ │ │

│ │образования, посещающих │ │ │

│ │бесплатные секции, кружки, │ │ │

│ │студии, организованные этими │ │ │

│ │ учреждениями или на их базе │ │ │

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

│19│Наличие оборудованных и │За каждый вид │до 15 │

│ │используемых в образовательных │ │ │

│ │ учреждениях помещений для │ │ │

│ │разных видов активности │ │ │

│ │(изостудия, театральная студия, │ │ │

│ │"комната сказок", зимний сад и │ │ │

│ │др.) │ │ │

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

│20│Наличие в образовательных │За каждого обучающегося │1 │

│ │ учреждениях (классах, группах) │(воспитанника) │ │

│ │общего назначения обучающихся │ │ │

│ │(воспитанников) со специальными │ │ │

│ │потребностями, охваченных │ │ │

│ │квалификационной коррекцией │ │ │

│ │физического и психического │ │ │

│ │развития (образовательных │ │ │

│ │ учреждений (классов, групп) │ │ │

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

│21│Наличие многопрофильности │До 5 специализаций │5 │

│ │образовательного учреждения ├─────────────────────────┼───────────┤

│ │ │До 10 специализаций │10 │

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

│ │ │До 15 специализаций │15 │

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

│22│Наличие в образовательных │За каждую единицу │5, но не │

│ │ учреждениях творческих │ │более 20 │

│ │коллективов │ │ │

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

│23│Наличие оборудованной и │ │15 │

│ │используемой в образовательном │ │ │

│ │процессе библиотеки │ │ │

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

│24│Участие за предыдущий учебный │Из расчета за каждого │0,5, │

│ │год обучающихся образовательных │обучающегося │но не более│

│ │ учреждений в смотрах, конкурсах│ │20 │

│ │фестивалях, выставках и других │ │ │

│ │творческих мероприятиях │ │ │

│ │городского, регионального, │ │ │

│ │всероссийского, международного │ │ │

│ │уровней │ │ │

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

│25│Участие образовательных │ │20 │

│ │учреждений в инновационных и │ │ │

│ │экспериментальных проектах │ │ │

│ │областного, федерального уровней│ │ │

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

│26│Количество проведенных │Из расчета за каждую │2 но не │

│ │концертов, фестивалей, │единицу │более 20 │

│ │конкурсов, олимпиад │ │ │

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

│27│Наличие у работников │От 1 до 5% коллектива │5 │

│ │образовательного учреждения │ │ │

│ │государственных наград ├─────────────────────────┼───────────┤

│ │ │От 5 до 10% коллектива │10 │

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

│ │ │От 10 до 20% коллектива │15 │

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

│ │ │Свыше 20% коллектива │20 │

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

│28│Наличие оборудованного и │Из расчета за каждую │10, но не │

│ │используемого по целевому │единицу │более 20 │

│ │назначению, в том числе в │ │ │

│ │образовательном процессе, музея │ │ │

│ │(выставочного, концертного │ │ │

│ │залов) │ │ │

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

│29│Наличие учебников, учебных и │Из расчета за каждую │10, но не │

│ │учебно-методических пособий, │единицу │более 20 │

│ │рекомендованных к использованию │ │ │

│ │учебно-методическими центрами и │ │ │

│ │отделами профильных министерств │ │ │

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

│30│Создание и использование в │Из расчета за каждую │10, но не │

│ │учебном процессе │единицу │более 20 │

│ │образовательном учреждении │ │ │

│ │мультимедийных пособий по │ │ │

│ │дисциплинам учебного плана │ │ │

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

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

Таблица 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  |  Тип (вид) образовательного учреждения |  Группы по оплате труда  руководителей  |
|  I группа |  II группа |  III группа |  IV группа |
| 1  | Школы и другие образовательные учреждения, учреждения дополнительного образования детей и другие образовательныеучреждения  | свыше 400  | до 400 | до 300 | до 250 |

3. Группа по оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений Болховского района Орловской области определяется:

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

для вновь открываемых образовательных учреждений - исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

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

5. Контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

1) по образовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

2) по учреждениям начального и среднего профессионального образования - по списочному составу на начало учебного года по состоянию на октябрь по всем формам обучения, а при сроке обучения менее 10 месяцев - по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год;

3) по детским домам, детским домам-школам, школам-интернатам - по списочному составу на 1 января;

4) по учреждениям дополнительного образования детей, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января, при этом в списочном составе дети, обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;

5) участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

6. Для определения суммы баллов за количество дошкольных групп в образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

7. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа оплаты труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

Приложение 6

 к Положению об оплате труда

 МБОУ «Однолуцкая ООШ»

**СИСТЕМА ВЫПЛАТ**

**КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

**ДЛЯ РАБОТНИКОВ МБОУ «Однолуцкая ООШ»**

1. Общие положения

1.1Настоящая система выплат разработана в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Настоящее Положение определяет виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, условия и порядок их выплаты работникам Школы.

1.2 .Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих и компенсационных доплат и надбавок работникам МБОУ «Однолуцкая ООШ».

1.3. По инициативе директора по согласованию с представительным органом работников настоящее Положение или его отдельные пункты могут быть изменены. Оформленные соответствующим образом изменения и дополнения подшиваются к настоящему Положению.

**2. Выплаты компенсационного характера**

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

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

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

К = SUM О x Кpi, где:

К - компенсационные выплаты;

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

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

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

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

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

**3. Перечень оснований для компенсационных выплат**

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

3.2. Размер компенсационных выплат педагогическим работникам за работу не входящую в круг основных обязанностей работников (проверка письменных работ, классное руководство) в классах с наполняемостью менее 25 (14) обучающихся устанавливается с использованием компенсационных коэффициентов пропорционально количеству обучающихся в классах. Эти выплаты составляют дополнительную часть заработной платы и как сказано в [**пункте 4.1**](https://www.referent.ru/1/274621?l35#l35)**Приказа № 536 Миниобрнауки РФ от 11.05 2016г** периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством РФ. Наступление каникул не является основанием для уменьшения заработной платы **(**[**п.2.3 и 2.6**](https://www.referent.ru/1/247195?l10#l10)**Приказа № 1601 Миниобрнауки РФ от 22.12. 2014г).** Поэтому если на указанный период неполное рабочее время сотруднику не устанавливалось, то заработная плата начисляется в общем порядке. А так как оплата за кабинет, проверку тетрадей и другие доплаты, вошедшие в тарификацию, являются частью зарплаты, то зарплата в каникулярное время выплачивается учителю полностью. Для привлечения к трудовой деятельности в летнее время педагогических работников директором школы издается приказ об утверждении графика работы. При недостатке средств компенсационных выплат, выплаты производятся в виде стимулирующих надбавок из стимулирующего фонда.

**Для педагогических работников**

|  |  |
| --- | --- |
| Виды работ | Компенсационный коэффициент |
| 1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда |
| С тяжёлыми и вредными условиями труда | 12% от базовой ставки |
| С особыми тяжелыми и особо вредными условиями труда | 25% |
| 2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных |
| За работу в ночное время | до 40% |
| За работу в выходные и праздничные дни | В соответствии со ст. 153 ТК РФ |
| Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более 2 часов подряд) | 30% |
| 3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника |
| За классное руководство |
| В 1-9 классах | 0,4% от базовой ставки за 1 ученика10% за класс не менее 25 человек |
| За проверку письменных работ |
| В 1-4 классах | 0,2% за 1 ученика от базовой ставки,7% за класс не менее 25 человек |
| По русскому языку и литературе в 5-9 классахПо родному языку и литаратуре | 0,3 % за 1 ученика, за каждый предмет10 % за класс не менее 25 человек |
| По математике, иностранному языку, черчению | 0,2% за 1 ученика7% за класс не менее 25 человек |
| Проверка прочих тетрадей | 0,1 процент за 1 ученика |
|  За заведование оборудованными учебными кабинетами, лабораториями |
| Химия, физика, биология, информатика | 7% от базовой ставки |
| Математика, русский язык, литература, начальные классы | 3% |
| Остальные кабинеты | 2% |
| За заведование учебно-опытным участком |  До 10% |
| За руководство школьным методическим объединением  | До 5% |
| За руководство школьным методическим Советом | До 10% |
| За заведование музеем | До10% |
| **За увеличение объема выполняемых работ, выполнение отдельных специальных заданий, в т.ч**.:Уполномоченный по обеспечению безопасности участников образовательного процесса; уполномоченный по ГО и ЧС в ОУ; Уполномоченный по ОТ и ТБ в ОУ; ответственный за профилактическую работу по ПДД; председателя профсоюзного комитета и т.д.За работу с библиотечным фондом и его сохранности |  До 15% До 20%До 40% До 15% (в сумме, если несколько человек) |
| За ведение делопроизводства (ведение учетной документации, приказов, оформление трудовых книжек, личных дел работников школы, входящей и исходящей документации, печатание документов и т.д.) (если поручено нескольким работникам то % суммируются- в сумме не более 40%)За ведение протоколов педсовета, совещаний при директоре |
| За проведение внеклассной работы по физ.воспитаниюЗа обслуживание вычислительной техникиЗа совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживание или увеличения объема выполняемых работ (при отсутствии той или иной должности); за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников; |  До 8%До 15%До 50% |
| Воспитатель дошкольной группы,  | За увеличение объема выполняемых работ, не входящих в круг должностных обязанностей: кружковая работа, работа с электронным детским садом. |  До 10% |
| Старший воспитатель | За увеличение объема выполняемых работ, не входящих в круг должностных обязанностей: -кружковая работа, -работа с электронным детским садом.-ответственный за ведение питания в дошкольной группе;делопроизводство | До 15%До15%До 30%До 20% |
| Выплаты обслуживающему персоналу |
| Повару | **Доплата за расширение зоны обслуживания:**- уборку и мытье полов в столовой и на кухне-содержание участка, в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений пищеблока, отсутствие замечаний; | До 20% |
| завхозу | - за обеспечение пропускного режима в ОУ(с регистрацией в тетради)- обеспечение безаварийной работы систем теплоснабжения и энергоснабжения | До 20% |
| техслужащим | -за уборку туалета, работа с хлорсодержащими веществами - личное участие в проведении ремонтных работ-за выполнение функций гардеробщицы  (сохранность верхней одежды и головных уборов обучающихся ) | До20%До 20% |
| Операторусторожу |  -за работу в ночное времяЗа увеличение объема выполняемых работ:-выполнение обязанностей дворника и др. | До 20%До50% |
| Помощник воспитателя | Расширение зоны обслуживания:Выполнение косметического ремонта в группе и здании структурного подразделения и др. |  До 20% |

3.3. Компенсационные выплаты руководителям и зам.директора общеобразовательных учреждений устанавливаются за:

-расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ до 40%;

-руководство учебно-консультационными пунктами до 15%;

-организацию работы библиотеки (при отсутствии должности заведующего библиотекой, библиотекаря) до 20%;

-ведение делопроизводства до 20%.

-индивидуальное обучение на дому до 20%

**4. Условия и порядок отмены выплат компенсационного характера**

 4.1. Решение о снижении размера выплат, а также их отмены принимается директором Школы в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

4.2. Установленные доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- признания в установленном порядке условий труда на рабочем месте безопасными;

-окончания срока выполнения дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности работника.

**5.Выплаты стимулирующего характера**

5.1 Объём стимулирующей части оплаты труда может составлять до 20% фонда оплаты труда МБОУ «Однолуцкая ООШ».

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

5.3.Перечень оснований для стимулирования

5.4. Условия и размеры выплат стимулирующего характера:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименованиедолжности | Основание | Размер выплаты |
| Директора ОУПедагогические работники | Качественное ведение школьной документации:директор средней школы;директор основной школы | **До**2000руб.1000руб. |
| Наличие высшей квалификационной категории | 350руб. |
| Обеспечение качественного школьного питания:директора гимназии и школы № 3; директор школы № 2;директора сельских школ при отсутствии завхоза;директора сельских школ при наличии завхоза | **До**2000 руб. 700руб.1000руб. |
| Использование личного транспорта:директора Гнездиловской, Фатневской, Злынской, Трубчевской, Репнинской, Вязовской, Краснознаменской и Б-Чернской школ;директора Октябрьской, Однолуцкой, Струковской, Кривчевской школ | **До**1000руб.700 руб |
| Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении общеобразовательным учреждением (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т. д.) | До 1000руб. |
| Сохранение и укрепление здоровья обучающихся (воспитанников) | до 1000руб. |
| Развитие материально-технической базы общеобразовательных учреждений | до 1000руб. |
| Надбавка за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливается на срок не более 1 учебного года | Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – 2,0 |
| Реализация программы развития образовательного учреждения | 500руб. |
| Конкретные успехи и достижения в различных областях деятельности общеобразовательных учреждений. | до 1000 руб. |
| Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса | 500 руб. |
|  Педагогическимработникам | Показатели результативности (положительная динамика) знаний, умений и навыков по предметам, результативностьГ(И)А. | От 10% до 30% от базовой ставки |
| Работникам общеобразовательных учреждений, имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения» Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», значки «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», «Отличник | 500 руб. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | профессионально-технического образования СССР», «Отличник физической культуры и спорта», почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», почетным знаком «За заслуги в развитии Олимпийского движения в России», имеющим звание «Мастер спорта», награжденные Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации |  |
| Подготовка победителей школьных предметных олимпиад,конкурсов по предметамПобедительпризер | за каждый предмет и каждого ученика отдельноДо7% До5% |  |
| Подготовка победителей и призёров олимпиад, конкурсов (региональных, МуниципальныхВсероссийских). | до 30 %от10% до 20%до 40% |
| Подготовка учащихся для участия в конкурсах муниципального и регионального уровнейВсероссийского уровня |  до 5%до 15%до 20% |
| Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов | До 30% |
| Проведение занятий с педагогическим составом, жителями села. по компьютерной грамотности. | От 10% до 20 % |
| Проведение уроков высокого качества, открытых уроков, мастер-классов | От 10% до 20% |
| Подготовка и проведение внеклассных мероприятий,Конкурсов ит.д.  |  От 10% до 20% |
| Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий | До 20 % |
| Использование в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий |  До 15 % |
| Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях, жюри различных конкурсах муниципального уровня), конкурсах, олимпиадах | До 15 % |
| Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности.Участие классного руководителя и классного коллектива в  различных конкурсахПодготовка проектов с обучающимися и защита: на школьном уровнена районном уровнена региональном уровне  | До 15 %До 20%за каждый проектДо 5% До15%До 20% |
| Снижение(отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительных причин | До 10 % |
| Образцовое содержание кабинета | От 10% до 30% |
| За ведение и контроль электронной почты школы, kpmo | До 20% |
| За оформление и пополнение информацией сайта школы.За мониторинг официального сайта ОУ(его администрирование) | От 7% до 10%От 10% до 20% |
| За обработку и хранение персональных данных. | До 10% |
| За наполнение и ведение виртуальной школыЗа мониторинги, администрирование виртуальной школы | До 10%До 20% |
| За увеличение объема выполняемой работы( как малокомплектная школа,) | До 10% |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов) | До 15% |
| За работу школы будущего первоклассника | До 10%  |
| За подготовку документов, организационные мероприятия для проведение летнего оздоровительного сезона. | До 10% |
|  | За результативность работы с родителями | До 10% |
| За увеличение объема выполняемых работ (разовое поручение, оформление стенда, участие в уборке территории ОУ, работа на пришкольном участке, шитье и подготовка костюмов для творческой группы, изготовление декораций, подготовка выставки, подготовка отчетови документов и т.д.) | От 10% до 20% |
| Педагогическим работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком, сохраняется размер оплаты труда, повышающего коэффициента квалификации по ранее имеющейся квалификационной категории после истечения срока её действия в течение 2 лет после выхода из соответствующих отпусков. |  |
|  | **За увеличение объема выполняемых работ, выполнение отдельных специальных заданий, в т.ч**.:Уполномоченный по обеспечению безопасности участников образовательного процесса; уполномоченный по ГО и ЧС в ОУ; Уполномоченный по ОТ и ТБ в ОУ; ответственный за профилактическую работу по ПДД; председателя профсоюзного комитета и т.д.За работу с библиотечным фондом и его сохранностиЗа ведение делопроизводства (ведение учетной документации, приказов, оформление трудовых книжек, личных дел работников школы, входящей и исходящей документации, печатание документов и т.д.) (если поручено нескольким работникам то % суммируются- в сумме не более 40%)За ведение протоколов педсовета, совещаний при директореЗа проведение внеклассной работы по физ.воспитаниюЗа обслуживание вычислительной техникиВыполнение обязанностей лаборанта |  До 15% До 20%До 40% До 15% (в сумме, если несколько человек)До8%До 10%До 8% |
|  | За совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживание или увеличения объема выполняемых работ (при отсутствии той или иной должности); за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников; |  До 40% |
| **Качество работы старшего воспитателя** |
| Создание развивающей предметно-пространственной среды в группе в соответствии с ФГОС ДООрганизация в группе смотров-конкурсов с детьми, праздников с привлечением родителейОрганизация взаимодействия с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций. |  |
| Подготовка и проведение праздников, мероприятий с приобщением родителей совместно с родителями (Оформление декораций, костюмов, выставок)  | От 5% до 80% |
| Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий | До10% |
| Качественное выполнение должностных обязанностей и Правил внутреннего трудового распорядка | До20% |
| Организация взаимодействия с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций. | От 10% до 30% |
| **За увеличение объема выполняемой работы :**- за работу с сайтом и виртуальной школой дошкольной группы -за ведение питания в дошкольной группе- ведение личных дел сотрудников- работа по оборудованию и благоустройству групповых участков, территории структурного подразделения Выполнение косметического ремонта в группе и здании структурного подразделенияза выполнение разового поручения, не связанного с основными должностными обязанностями**За высокий уровень исполнительской дисциплины**(подготовка отчетов, заполнение и ведение журналов, документации)Качественное выполнение должностных обязанностей и Правил внутреннего трудового распорядка | До 10%До20%До10%До20%До20%От 10 до 30%До 20% |
| За качественную подготовку и участие в смотрах-конкурсах различного уровня | От 10% до 30% |
| -работа по оборудованию и благоустройству групповых участков. | До20% |
| **Качество работы воспитателя, музыкального руководителя** |  |
| Своевременность и качество оформления документации. | До 20% |
| Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий | До 20% |
| Качественное выполнение должностных обязанностей и Правил внутреннего трудового распорядка | До 10% |
| Продуктивное участие в реализации методической деятельности различного уровня | До20% |
| Организация взаимодействия с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций. | До 30% |
| Низкий по сравнению с уровнем ДОУ уровень заболеваемости воспитанников группы, отсутствие травматизма. ( только воспитателю) | До 20% |
| Низкий по сравнению с уровнем ДОУ уровень пропусков без уважительных причин (только воспитателю) | До20% |
| Подготовка и проведение праздников, | До 30% |
|  Работа по оборудованию и благоустройству групповых участков.Ведение кружковой работыВыполнение косметического ремонта в группе и здании структурного подразделения За качественную подготовку и участие в смотрах-конкурсах различного уровня |  До50%До30%До 30% До 30% |
|  | Организация предпрофильного и профильного обучения | До 10% |
|  | Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы | До 10% |
|  | Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся | До 10% |
|  | Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса | До 10% |
|  | Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой | До 10% |
|  | Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы | До 10% |
| Конкретные успехи и достижения в различных областях деятельности ОУ | До 10% |
| Реализация программы развития ОУ | До 10 % |
| Высокий уровень организации методической работы и инновационной деятельности | До 10% |
| Увеличение объема выполняемой работы: -за результативность в подготовке и участии обучающихся в ГИА- работу с одаренными детьми-работу с персональными данными- качественное проведение в классах ВПР, НОКО, -участие обучающихся в различных онлайн уроках и конкурсах; | До 10% за каждый пункт |
| Сохранение и укрепление здоровья обучающихся | До 10% |
| Библиотекарь (или лицо ответственное за сохранение библиотечного фонда и работу с ним) | Высокая читательская активность обучающихся | До 10 % |
| Пропаганда чтения как форма культурного досуга | До 10 % |
| Участие в общешкольных и районных мероприятиях | До 10 % |
| Оформление тематических выставок | До 10 % |
| Выполнение плана работы | До 10 % |
| Обслуживающий персонал (техслужащие, завхоз,) | Проведение генеральных уборок | До 10 % |
| Содержание участка, в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений; | До 10 % |
|  | Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок,  | До 15 % |
| Увеличение объёма выполняемых работ:-за проведение работ по кронированию и обрезке зеленых насаждений, уборку территории школы, покос территории осенью и весной, уборка снега зимой;-участие в косметических ремонтных работах-за выполнение функций гардеробщицы  (сохранность верхней одежды и головных уборов обучающихся)-за участие в погрузочно разгрузочных работах при приемке продуктов; | До 20% |
| Работники пищеблока | Отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов | До 10% |
| За качественное приготовление пищи | До 10% |
| Увеличение объёма выполняемой работы:-за участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории ОУ, ремонтных и др. производственных работ;-за участие в погрузочно разгрузочных работах при приемке продуктов | До 20% |
| Сторож, оператор | Качественное выполнение должностных обязанностей и Правил внутреннего трудового распорядка | До 10% |
| Увеличение объёма выполняемых работ:-за выполнение функций сторожа (обход территорий и зданий ОУ) во время отопительного периода;-за участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории ОУ, ремонтных и др. производственных работ | До 20% |

5.5..Работникам общеобразовательных учреждений, имеющим право на следующие виды доплат, доплата производится по одному из оснований по выбору работника:

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

б) учителям физической культуры общеобразовательных учреждений, государственных общеобразовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ведущим дополнительную сверх учебного плана физкультурно-спортивную работу;

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

6. Перечень оснований для уменьшения стимулирующих надбавок и поощрительных выплат

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

* систематическое нарушение трудовой дисциплины - 50%;
* халатное и недобросовестное отношение к своим прямым и служебным обязанностям - 30%;
* некачественное и несвоевременное выполнение заданий - 20 %;
* незначительные упущения в работе - 5 % ;
* недостатки в ведении школьной документации -30%;
* недостатки в управленческой и координационной работе с учащимися в классе - 50%;
* невыполнение правил внутреннего распорядка и Устава школы - 100%.
* **7. Оказание материальной помощи.**

7.1 Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь.

7.2.Материальная помощь выделяется на основании решения руководителя Учреждения с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного органа работников Учреждения:

* К отпуску от 30% до100% от базовой ставки работника
* На лечение от 30% до100% от базовой ставки работника
* В связи с тяжелым материальным положением от 30% до100% от базовой ставки работника;
* К юбилейным датам – 50, 55, 60, 65,70 и т.д. в сумме от 30% до100% от базовой ставки работника:
* В связи с уходом на заслуженный отдых (в сумме от 30% до100% от должностного оклада);
* За получение грамот и наград вышестоящих организаций в сумме от 30% до100% от базовой ставки работника;
* В связи с рождением ребенка в сумме от 30% до100% от базовой ставки работника;
* Свадьбы сотрудника в сумме от 30% до100% от базовой ставки работника;
* Праздничными датами 1 сентября, День учителя, Новый год, День защитника Отечества, 8 марта в сумме от 10% до100% от базовой ставки работника;
* А также в связи с чрезвычайными обстоятельствами :

- смерть сотрудника или его близкого родственника (мать, отец, муж, жена, сестра, брат, дети ) от 30% до100% от базовой ставки работника;

-при несчастных случаях (авария, травма), в случае пожара, гибели имущества и т.д. от 30% до100% от базовой ставки работника;

-на приобретение лекарств, перенесенной операции или платного лечения сотрудника или члена его семьи до от 29% до 100% от базовой ставки работника.

 7.3.В случае смерти сотрудника материальная помощь может выплачиваться его семье от 30% до100% от базовой ставки работника.

7.4. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника и по приказу руководителя Учреждения.

7.5. В приказе выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

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

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

-рост качества обучения;

-подготовка призеров олимпиад, конкурсов, лауреатов конференций различного уровня;

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

-проведение открытых уроков;

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

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

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

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

качественной и своевременной подготовкой образовательного учреждения к новому учебному году;

-выполнение разовых поручений, не связанных с непосредственным исполнением должностных обязанностей, направленных на улучшение условий и/или качества обучения.

-использование информационно-коммуникативных технологий на уроках;

-применение оздоровительных методик и технологий в учебном процессе;

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

8.2 Размер премии устанавливается :

- работникам общеобразовательных учреждений, включая заместителей руководителя и главных бухгалтеров приказом руководителя ОУ в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя,принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных общеобразовательным учреждением на оплату труда;

- руководителям общеобразовательных учреждений - в соответствии с приказами отдела общего и профессионального образования администрации Болховского района.

Приложение 7

 к Положению об оплате труда

 МБОУ «Однолуцкая ООШ»

**ПОРЯДОК**

**ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МБОУ «Однолуцкая ООШ»**

1. Установить, что фонд оплаты труда работников образовательных учреждений формируется:

1) из средств на оплату ставок (окладов) заработной платы основного персонала, указанного в таблице 1 приложения 1 к Положению об оплате труда работников образовательного учреждения, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных списков образовательного учреждения по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

2) средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работников из числа обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания образовательной организации по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года, но не более значений предельного соотношения средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работников из числа административного и учебно-вспомогательного персонала и средств на оплату ставок (окладов) заработной платы всех работников образовательной организации ( далее норматив), указанных в таблице 1:

 Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Типы образовательных организаций |  Норматив %  |
| Муниципальные образовательные организации и муниципальные организации, осуществляющие свою деятельность | 35 |
| Дополнительно при наличии: |  |
| Автономных котельных | 5 |
| столовых | 5 |

3) средств на выплаты компенсационного характера, которые определяются:

а) для общеобразовательных организаций, дошкольных организаций –- в размере 15 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;

б) организаций дополнительного образования детей, по другим организациям- в размере 5 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;

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

Приложение 8

к Положению об оплате труда

 МБОУ «Однолуцкая ООШ»

**ПОРЯДОК**

**ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ,**

**ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. Оплата труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров (далее - руководящие работники) муниципальных образовательных учреждений (далее - образовательные учреждений) состоит из должностного оклада, размер которого определяется исходя из численности учащихся (воспитанников), отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей, специфики работы руководящего работника, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

2. Показатели и порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников определяются согласно [приложению 6](#Par1273) к Положению.

3. Должностные оклады руководителей образовательных учреждений определяются по следующей формуле:

 Од = Б х (Кр + Кр ) х Ксп , где:

 1 2 1

Од - должностной оклад руководителя образовательной учреждений;

Б - базовая единица;

 Кр - повышающий коэффициент к должностным окладам руководителя

 1

образовательного учреждения в зависимости от численности учащихся

(воспитанников), значения которого приведены в [таблице 1](#Par1960);

 Кр - повышающий коэффициент к должностным окладам руководителя

 2

Образовательного учреждения в зависимости от отнесения образовательног

учреждения к группам по оплате труда руководителей, значения которого

приведены в [таблице 2](#Par1979);

 Ксп - коэффициент специфики работы, значения которого приведены в

 1

[таблице 4](#Par272) приложения 1 к Положению (при наличии двух и более оснований

общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением

коэффициентов по имеющимся основаниям), с учетом условий, приведенных в

[пункте 4](#Par1993) настоящего Порядка.

Таблица 1

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

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

│ │ 1 │

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

│ 1 │ 2 │

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

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

│От 500 до 1000 чел. │3.2 │

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

│От 250 до 500 чел. │3 │

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

│ до 250 чел. │2.75

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

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

Таблица 2

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

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

│ │ 2 │

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

│ 1 │ 2 │

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

│I группа │1,5 │

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

│II группа │1 │

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

│III группа │0,5 │

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

│IV группа │0,25 │

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

4. Отдельные коэффициенты специфики применяются при следующих условиях:

1) за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, школах-интернатах, организациях (группах) для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в учреждениях начального и среднего профессионального образования, если численность детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, составляет более 10% общей численности учащихся (воспитанников);

2) за работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, если этих классов (групп) четыре и более.

5. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений устанавливаются руководителем образовательного учреждения на 10 - 20% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений без учета коэффициентов специфики.

Виды и размеры коэффициентов специфики для расчета должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений определяются руководителем образовательного учреждения персонально по каждому из заместителей руководителей и главных бухгалтеров в соответствии с приложением [6](#Par1273) к Положению с учетом условий, приведенных в [пункте 4](#Par1993) настоящего Порядка.

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

7. Руководящим работникам образовательных учреждений устанавливаются компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

8. Компенсационные выплаты руководящим работникам образовательных учреждений устанавливаются в размерах и в порядке, установленных [приложением 7](#Par1771) к Положению.

9. К выплатам стимулирующего характера для руководителей образовательных учреждений относятся премии и надбавки, выплачиваемые в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

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

11. Критерии для установления стимулирующих надбавок руководителям образовательных учреждений представлены в [таблице 3](#Par2008) настоящего Порядка.

Таблица 3

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

12. Размеры стимулирующих надбавок руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам образовательных учреждений устанавливаются в процентах к должностному окладу.

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

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

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

16. Премирование руководителей образовательных учреждений осуществляется на основании приказа органа исполнительной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательное учреждение.

17. Премирование руководителей образовательных учреждений осуществляется с учетом следующих показателей:

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

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

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

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

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

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

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

Заместителям руководителя, главным бухгалтерам премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий, наложенных приказом руководителя учреждения.

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

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

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

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

24. Заседание комиссии проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Руководители образовательных учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

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

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

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

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

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

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

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

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

29. Предельное соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) (далее коэффициент кратности) представлено в [таблице 4](#Par2204).

 Таблица 4

|  |  |
| --- | --- |
| Число воспитанников, обучающихся, учащихся  |  Коэффициент кратности  |
| Руководитель | Заместитель руководителя, гл. бухгалтер |
|  1  |  2  | 3 |
| От 500 до 750 чел.  |  До 4  | До 3.5 |
|  до 500 чел.  | 3,5  | До 3 |

1. [↑](#footnote-ref-2)
2. [↑](#footnote-ref-3)
3. [↑](#footnote-ref-4)
4. [↑](#footnote-ref-5)