**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**«Троицкая средняя общеобразовательная школа»**

**на 2022- 2024 годы**

|  |  |
| --- | --- |
| **От работодателя:**  Руководитель образовательной организации  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.Н.Быкова (подпись) (Ф.И.О.)  М.П.  « 14 » февраля 2022 г. | **От работников:**  Председатель первичной профсоюзной организации  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.П. Бахтина  (подпись) (Ф.И.О.)  « 14 » февраля 2022 г. |

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошёл уведомительную регистрацию

в органе по труду\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(*указать соответствующий уполномоченный орган*)

Регистрационный №\_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(*должность, ф.и.о. и подпись*)

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Троицкая средняя общеобразовательная школа»**

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

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

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

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

законодательные и иные нормативные правовые акты;

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

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

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации **Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Троицкая средняя общеобразовательная школа» Быковой Натальи Николаевны** (далее – работодатель, организация, образовательная организация);

- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) **Бахтиной Ольги Павловны.**

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

.

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

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

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

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

1.7. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в течение 7 (семи) дней сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

- работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 3 (трех) дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

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

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

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

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

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства в соответствии со статьями 5.28. - 5.32. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ.

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

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

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

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

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

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

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

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

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

— иные формы, предусмотренные и допускаемые действующим законодательством Российской Федерации.

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию, или иных представителей, избираемых работниками **Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Троицкая средняя общеобразовательная школа»** полномочным представителем работников образовательной организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально - экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

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

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

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

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

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

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

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Договором о взаимоотношениях между учредителем и образовательной организацией и настоящим коллективным договором.

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

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Стороны договорились о том, что:

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

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

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы в соответствии с пунктом 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ, Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих в соответствии с Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

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

2.2.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

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

- обязательное медицинское страхование;

- выплату страховой части пенсии;

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

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

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.2.6. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников согласно статьи 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

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

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

2.2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором согласно части третьей статьи 68 ТК РФ

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

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

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

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

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

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

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими документации;

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

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников кроме обязанностей, предусмотренных профессиональным стандартом «Учитель» только следующих обязанностей, связанных с:

**- для учителей:**

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

б) ведением журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

**- для воспитателей** кроме обязанностей, предусмотренных профессиональным стандартом «Воспитатель»**:**

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

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

**- для педагогов дополнительного образования** кроме обязанностей, предусмотренных профессиональным стандартом «педагог дополнительного образования»**:**

а) участием в составлении программы учебных занятий;

б) составлением планов учебных занятий;

в) ведением журнала в электронной форме;

**- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство** кроме обязанностей, предусмотренных профессиональным стандартом «специалист в области воспитания»**:**

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

б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

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

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

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список

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

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

300 рублей – по Орловской области;

500 рублей – за пределы Орловской области;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ, пункта 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».

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

**III. рабочее время и время отдыха**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников регулируются приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ №1601; приложение 1или 2 к приказу № 1601).

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учётом [особенностей](consultantplus://offline/ref=DFC99CDDE72A0794CF647DA66BED83E3535CCA9BFDAB48C9ADAF7A1AC74A16D6641A023C81A36B2A31E5F1992B45322B80EC52CBBEB73223c7X0J), установленных в зависимости от сферы ведения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, или федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ № 536; приложение к приказу № 536).

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

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

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

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

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

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

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

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

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

Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

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

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени учителей с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием («окна»), которые для них рабочим временем не

являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебными занятиями (уроками) для обучающихся.

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

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

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

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

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

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.1.18. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» учителям, 42 календарных дня воспитателям с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Педагогическим работникам и всем другим (остальным) работникам за сделанную прививку против новой коронавирусной инфекции COVID-19 предоставляются 2 дня к ежегодному отпуску.

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

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

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

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

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

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

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

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

- за работу с вредными условиями труда 7 календарных дней;

- за ненормированный рабочий день 3 календарных дня;

- в иных случаях.

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

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством в соответствии со статьёй 262 ТК РФ его продолжительность не может быть менее четырёх календарных дней.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого составляет 3 календарных дня.

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется с учётом результатов специальной оценки условий труда в порядке и продолжительностью не менее количества календарных дней, установленных статьёй 119 ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении статья 121 ТК РФ;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

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

- бракосочетание работника – 3 календарных дней;

- бракосочетание детей работника – 1 календарный день;

- рождение ребенка (предоставляется супругу) – 1 календарный день;

- смерть близких родственников – 3 календарных дня;

- переезд на новое место жительства – 2 календарных дня;

- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования– 1 календарный день;

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

- проводы сына в армию --1 календарный день;

- за работу в течение года без предоставления листа нетрудоспособности продолжительностью -- 3 календарных дня;

- (по инициативе обеих сторон могут быть предусмотрены иные случаи).

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

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

3.1.26. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:

- участникам боевых действий в горячих точках - до 35 календарных дней в году;

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

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

3.1.27. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Порядок № 644).

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

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

**IV. Оплата и нормирование труда**

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

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 24 число текущего месяца и 9 число следующего месяца.

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

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

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

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

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Орловской области, муниципального образования, Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения.

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

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

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

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

4.3. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права статья 154 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Конкретные размеры оплаты труда за работу в ночное время могут устанавливаться положением об оплате труда работников.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении;

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

4.9. Работникам, награждённым государственными наградами Российской Федерации, наградами субъекта Российской Федерации выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в соответствии с Положением об оплате работников.

4.10. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере по сравнению с обычными размерами оплаты труда. Оплата за сверхурочную работу может быть повышена за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются положением об оплате труда работников

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

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

4.12. На установление работникам выплат стимулирующего характера направляется 15% средств фонда заработной платы:

4.12.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, заместителям руководителя определяются из общего объёма средств, предназначенных в образовательной организации на выплаты стимулирующего характера в размере и порядке, установленном постановлением администрации Ливенского района в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

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

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

4.14. Учителям, ведущим учебные занятия по учебным предметам, по которым предусматривается деление класса на две подгруппы предусматривается доплата в случаях проведения учебных занятий с обучающимися класса в целом.

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

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

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

За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет - на 2 года, но не менее чем на один год; до наступления права для назначения страховой пенсии по старости на 1 год, но не менее чем за один год; по окончании длительной болезни на 1 год, но не менее чем на 6 месяцев; по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года на 1 год, но не менее чем на один год; в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

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

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском пункт 2.3. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

5. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

5.2.6. Выплачивать единовременное пособие при увольнении по собственному желанию в связи с выходом либо в связи с приобретением права на досрочную страховую пенсию по старости в соответствии с положением об оплате труда работников.

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

5.2.8. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребёнка в соответствии с положением о стимулировании и выплатах компенсационного характера работникам МБОУ «Троицкая СОШ».

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

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

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

- оказание материальной помощи;

- организация оздоровления;

- организация работы с детьми работников;

- организация спортивной работы;

- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда в соответствии со статьёй 1 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»;

- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;

- социальные программы для членов Профсоюза.

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

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

Материальные виды поощрений:

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

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

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

Нематериальные виды поощрения:

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

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

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

**VI. Охрана труда и здоровья**

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

6.1. Стороны совместно обязуются:

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

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

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

6.1.4. Обеспечивать:

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

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

своевременное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

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

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

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

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

6.2. Работодатель обязуется:

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

6.2.2. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек часть 1 статьи 217 ТК РФ.

6.2.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации, осуществлять управление профессиональными рисками.

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

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

6.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций.

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

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

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

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

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

6.2.10. Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавку к заработной плате в соответствии с положением об оплате труда.

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

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

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

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

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

- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

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

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

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

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

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

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

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

6.5. Работники обязуются:

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

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

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

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

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

6.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

- по охране труда;

- по проведению специальной оценки условий труда;

- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;

- по расследованию несчастных случаев на производстве;

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

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

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

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

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

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

**VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

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

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

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

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами. Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

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

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

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

- активное обучение молодежного профсоюзного актива;

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

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

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

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

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

7.4. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

- комиссии по тарификации;

- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;

- комиссии по охране труда;

- комиссии по социальному страхованию;

- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

VIII. **ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей (Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ). Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре и с учётом своих производственных и финансовых возможностей (ст. 116 ТК РФ).

**IХ**. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.1.13. Совместно рассматривать вопросы:

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

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

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

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

9.1.16. Другие обязательства (указать конкретно).

9.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации);

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

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

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации;

по другим вопросам социально-трудового характера.

 Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

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

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

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

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

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

9.2.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.2.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

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

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

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

9.2.17. Другие обязательства.

**Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

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

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

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- иные вопросы.

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

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- утверждение норм профессиональной этики педагогических работников;

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

- утверждение учебного расписания (расписания занятий);

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

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

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

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

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

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

10.8. Работодатель обязуется:

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

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

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

10.8.4. Предоставлять председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми (техническими) инспекторами труда Профсоюза, 1 раз в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 5 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам.

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

10.8.6. Предоставлять возможность уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, членам комиссии по охране труда использовать не менее 2 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю (путем сохранения за работниками заработной платы за эти часы общественно значимой работы) для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства 1 раза в 3 года в течение не менее 3 дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

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

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

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

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

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

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

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора МБОУ «Троицкая СОШ»*.*

11.2. Стороны договорились и обязуются:

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

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

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

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

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 14 дней но не позднее одного месяца со дня получения соответствующего письменного запроса.

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

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

**ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 3 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

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

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

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

12.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 1 января 2025 включительно.

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

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

12.7. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке в соответствии со статьёй 44 ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

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

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

**Перечень приложений к коллективному договору.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Приложение 1** ПОЛОЖЕНИЕ о Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора | с. 53 |
| **Приложение 2** Правила внутреннего трудового распорядка работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Троицкая средняя общеобразовательная школа» | с. 58 |
| **Приложение 3** ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения " Троицкая средняя общеобразовательная школа" | с. 70 |
| **Приложение 4** ПОЛОЖЕНИЕ о стимулировании и выплатах компенсационного характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Троицкая средняя общеобразовательная школа | с. 92 |
| **Приложение 5** Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников. | с. 106 |
| **Приложение 6** 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 | с. 109 |
| **Приложение 7** Соглашение по охране труда | с. 112 |
| **Приложение 8** Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами | с. 117 |
| **Приложение 9** Трудовой договор с работником Государственного (муниципального) учреждения | с. 120 |

Приложение 1

*к коллективному договору на 2022-2024 годы*

|  |  |
| --- | --- |
| **УЧТЕНО МНЕНИЕ (СОГЛАСОВАНО)**  Профком первичной профсоюзной организации  МБОУ «Троицкая СОШ»  протокол от «14» февраля 2022 г. № 2  Председатель первичной профсоюзной организации  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.П.Бахтина | **УТВЕРЖДЕНО**  Приказом директора  МБОУ «Троицкая СОШ»  от «14» февраля 2022 г. № 23  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н.Быкова |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения**

**коллективного договора**

1. **Общие положения**
2. Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора (далее — Комиссия) является постоянно действующим органом социального партнерства и элементом системы социального партнерства на локальном уровне в сфере образования Орловской области, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора МБОУ «Троицкая СОШ»на 2022-2024 годы (далее — коллективный договор), внесения изменений и дополнений в него, разработки и утверждения планов мероприятий по выполнению коллективного договора, рассмотрения вопросов социально-трудового характера, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения коллективного договора.
3. Комиссия, образованная в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Троицкая средняя общеобразовательная школа»(далее — МБОУ «Троицкая СОШ», образовательное учреждение, работодатель) в соответствии со статьей 35 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 9 Закона Орловской области «О социальном партнерстве сфере труда в Орловской области», руководствуется в своей деятельности КонституциейРоссийской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативнымиправовыми актами Орловской области, соглашениями всех уровней, действие которых распространяется на образовательное учреждение, решениями Орловской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, настоящим Положением и заключенным коллективным договором.
4. Комиссия образуется на равноправной (и паритетной)основе по решению сторон коллективного договора и состоит из представителей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения и работодателя, которые образуют соответствующие стороны Комиссии (далее — стороны).
5. При формировании и осуществлении деятельности Комиссии стороны действуют на основе следующих принципов социального партнерства:

уважение и учет интересов сторон;

заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных

правовых актов;

полномочность представителей сторон;

равноправие сторон и доверие в отношениях;

свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда и социального партнерства;

добровольность принятия сторонами на себя обязательств на основе взаимного согласования;

реальность обеспечения принятых социальными партнерами обязательств;

обязательность исполнения достигнутых договоренностей;

систематичность контроля за выполнением принятых в рамках социального партнерства коллективных договоров, соглашений, решений;

ответственность сторон, их представителей, должностных и иных лиц за невыполнение по их вине принятых обязательств, коллективных договоров, соглашений, решений;

эффективность социального партнерства.

1. Комиссия осуществляет свои полномочия в период действия коллективного договора, в случае продления действия коллективного договора полномочия Комиссии продлеваются.

**II. Основные цели, задачи и права Комиссии**

1. Основными целями Комиссии являются обеспечение коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовательном учреждении и согласование социально-экономических интересов сторон.
2. Основными задачами Комиссии являются:
   1. Развитие и повышение эффективности системы социального партнерства на локальном уровне, направленной на обеспечение согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.
   2. Ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению коллективного договора, а также по внесению изменений и дополнений в коллективный договор.
   3. Подготовка и утверждение плана мероприятий по выполнению коллективного договора*.*
   4. Осуществление текущего контроля за выполнением коллективного договора.
   5. Урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации коллективного договора.
   6. Взаимодействие с другими постоянно действующими органами социального партнерства, созданными на городском уровне социального партнерства.
   7. Подготовка проекта коллективного договора на следующий срок в соответствии с порядком, предусмотренным коллективным договором.
3. Для обеспечения коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов сторон в образовательном учреждении Комиссия вправе:
   1. Определять порядок подготовки проекта и заключения коллективного

договора в рамках ведения коллективных переговоров.

* 1. Проводить консультации по вопросам, связанным с разработкой проекта коллективного договора и его дальнейшей реализацией.
  2. Осуществлять текущий контроль за выполнением коллективного договора.
  3. Запрашивать у работодателя, первичной профсоюзной организации образовательного учреждения информацию, связанную с выполнением коллективного договора.
  4. Получать информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, организации контроля за выполнением коллективного договора, рассмотрения вопросов о ходе выполнения коллективного договора.
  5. Создавать рабочие группы с привлечением специалистов.
  6. Участвовать в разработке проектов документов, подготовке и проведении мероприятий в рамках реализации коллективного договора.
  7. Принимать участие в разработке и (или) обсуждении проектов локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, программ развития и других актов образовательного учреждения, относящихся к сфере труда, в порядке, установленном трудовым законодательством, коллективным договором.
  8. Приглашать для участия в своей работе представителей территориальной и региональной профсоюзной организации, органов государственной власти и органов местного самоуправления, специалистов, представителей других организаций.
  9. Участвовать в разрешении коллективных трудовых споров по поводу

заключения, изменения и выполнения коллективного договора.

1. **Состав и формирование Комиссии, члены Комиссии**
2. При проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению

или изменению коллективного договора, при разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также при формировании и осуществлении деятельности Комиссии интересы работников представляет первичная профсоюзная организация работников МБОУ «Троицкая СОШ», интересы работодателя — руководитель образовательного учреждения и уполномоченные им лица.

1. Количество членов Комиссии от каждой стороны составляет не более

3 человека*.*

1. Первичная профсоюзная организация и работодатель самостоятельно

определяют персональный состав своих представителей в Комиссии и порядок

их ротации. Изменение персонального состава сторон оформляется приказом

образовательного учреждения.

1. Образуя Комиссию, стороны наделяют своих представителей полномочиями по проведению коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора, заключению коллективного договора и внесению изменений и дополнений в коллективный договор; на организацию контроля за выполнением коллективного договора; на участие в рассмотрении вопросов социально-трудового характера и разрешении коллективных трудовых споров.
2. Стороны, образовавшие Комиссию, назначают из числа своих представителей председателя Комиссии.
3. Члены Комиссии:

участвуют в заседаниях Комиссии и рабочих групп, в подготовке проектов

решений Комиссии;

вносят предложения по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, для рассмотрения на заседаниях Комиссии.

1. Полномочия членов, председателя Комиссии удостоверяются соответствующими решениями сторон социального партнерства, образовавшими Комиссию.
2. **Порядок работы Комиссии**
3. Комиссия осуществляет свою деятельность с учетом необходимости оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения коллективного договора.
4. Заседания комиссии правомочны, если на нем присутствуют более половины ее членов от каждой стороны и председатель.
5. Первое заседание Комиссии проводится, как правило, не позже истечения семи календарных дней со дня получения представителями одной из сторон социального партнерства предложения в письменной форме от другой стороны о начале коллективных переговоров. Дата первого заседания Комиссии является началом проведения коллективных переговоров.
6. На первом заседании избирается председатель и секретарь Комиссии.
7. Заседания Комиссии оформляются протоколом, который ведет один из членов Комиссии, который является секретарем Комиссии.
8. Решение Комиссии по всем вопросам считается принятым, если за его принятие высказались все члены каждой стороны социального партнерства, образовавших Комиссию.
9. Подготовку очередных заседаний Комиссии ведет председатель Комиссии.
10. Председатель на следующее заседание Комиссии:

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

— председательствует на заседании Комиссии и организует ее работу;

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

1. Представители сторон, подписавших коллективный договор, в период его действия вправе инициировать проведение коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в коллективный договор.
2. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном для его заключения:

Решение по представленному одной из сторон проекту соглашения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор (предложениям по внесению изменений и дополнений в коллективный договор)Комиссия принимает в течение месяца со дня его представления.

Редакционные изменения по отдельным позициям коллективного договора согласовываются Комиссией в течение двух недельсо дня их представления в Комиссию.

Изменения и дополнения в коллективный договор принимаются решением Комиссии и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) о внесении изменений и дополнений в коллективный договор, которое подписывается представителями сторон и в установленном законодательством порядке направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

Приложение № 2

*к коллективному договору на 2022-2024 годы*

## Согласовано с профкомом

Утверждаю:

профсоюза

Директор школы:\_\_\_\_\_\_\_

Быкова Н.Н.

Председатель:\_\_\_\_\_\_\_/Бахтина О.П. « 31» октября 2017 г.

Правила

внутреннего трудового распорядка

МБОУ «Троицкая СОШ»

Рассмотрены на общем собрании

Трудового коллектива 31.10.2017

Протокол № 2

Утверждены на заседании педагогического совета

Протокол № 2 от 31.10.2017

**1.Общие положения.**

1.1. «Трудовой распорядок на предприятиях, в учреждениях, организациях, определяется правилами внутреннего трудового распорядка ( статья 189 Трудового кодекса РФ)

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка призваны чётко регламентиро­вать организацию работы всего трудового кол­лектива школы, способствовать нормальной работе, обеспече­нию рационального использования рабочего времени, укреп­лению комфортного микроклимата для работающих.

1.3. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка решаются администрацией школы в пределах предоставленных ей прав, а в случаях предусмот­ренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

**2. Порядок приёма, перевода**

**и увольнения работни­ков.**

2.1. Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Договор заключается в 2-х экземплярах. Один экземпляр пе­редаётся работнику, а другой остаётся у работодателя.

2.2. Приём на работу оформляется приказом руководителя, кото­рый издаётся на основании заключённого трудового дого­вора. Приказ объявляется работнику в 3-х-дневный срок с момента подписания трудового договора.

2.3. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать 3-х месяцев, а для заместителя руководителя и руково­дителя филиала – 6-ти ме­сяцев. Приём с испытательным сроком находит своё отраже­ние в трудовом договоре и приказе по учреждению.

* 1. 2.4. Пункт 2.4. изложить в следующей редакции: «При приёме на работу (заключении трудового договора) поступающий на работу предъявляет следующие документы:
* **Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;**
* **Трудовую книжку (кроме поступающих на работу впервые или по совместительству);**
* **Документ воинского учёта;**
* **Документ об образовании;**
* **Медицинские документы, предусмотренные законодательством;**
* **Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;**
* **Справка о наличии или отсутствии судимости.**

2.5. При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить паспорт и диплом об образовании.

2.6. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана ознакомить его со сле­дующими документами:

а) Уставом Учреждения;

б) Коллективным договором;

в) Правилами внутреннего трудового распорядка;

г) Должностными требованиями (инструкциями);

е) Приказами по охране труда и пожарной безопасности.

Провести первичный инструктаж по охране труда с записью в «Журнале первичного инструктажа по охране труда и технике безопасности».

2.7. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

2.8. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копий докумен­тов по образованию, квалификации, профессиональной подго­товке, медицинского заключения об отсутствии противопока­заний по состоянию здоровья для работы в детских учрежде­ниях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощре­ниях и увольнениях. Кроме того, на каждого работника ве­дётся учётная карточка Т – 2 .

Личное дело и карточка Т – 2 хранятся в школе.

2.9. Перевод работников на другую работу производится только с их согласия кроме случаев, когда закон допускает временный перевод работника на срок до одного месяца для замещения отсутствующего работника. Продолжительность перевода не может превышать одного месяца в течение календарного года.

* 1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.
  2. В связи с изменениями в организации работы школы и организации труда в школе (изменения количества классов, учебного плана, режима работы школы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) до­пускается при продолжении работы в той же должности, спе­циальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, ре­жима работы, изменение объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установ­ление или отмена дополнительных видов работы (классного ру­ководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.д.), совмеще­ние профессий, а также изменение других существенных условий труда.

Работник должен быть поставлен в известность об изменении су­щественных условий его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохра­нены, а работник не согласен на продолжение работы в новых ус­ловиях, то трудовой договор прекращается по пункту 7 ст.77 Тру­дового кодекса РФ.

* 1. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руко­водителем учреждения с учетом мотивированного мнения проф­союзного комитета по п.2 ст.81 Трудового кодекса РФ.

Увольнение за:

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

(п.5 ст.81 Трудового кодекса РФ.);

«прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение дня)»

(подпункт «а» п.6 ст.81 Трудового кодекса РФ.);

«появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения»

(подпункт «б» п.6 ст.81 Трудового кодекса РФ.);

«совершение виновных действий работником, непосред­ственно обслуживающим денежные или товарные ценно­сти, если эти действия дают основание для утраты дове­рия к нему со стороны работодателя»

(п.7 ст.81 Трудового кодекса РФ.);

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

(п.8 ст.81 Трудового кодекса РФ.);

«повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения»

(п.1 ст.336 Трудового кодекса РФ.);

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

(п.2 ст.336 Трудового кодекса РФ.);

Увольнения по всем указанным основаниям производится при условии доказанности вины увольняемого в совершенном про­ступке. При увольнении по п.5 ст.81 Трудового кодекса РФ руко­водитель обязан учитывать мотивированное мнение профсоюз­ного комитета.

* 1. В день увольнения администрация школы производит с уволь­няемым работником полный денежный расчет и выдает ему над­лежаще оформленную трудовую книжку, а также документ о про­хождении аттестации.

Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в со­ответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона.

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связы­вает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

**3. Обязанности работников.**

3.1. Работники школы обязаны:

А) работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава средней образовательной школы и Пра­вила внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно ис­полнять распоряжения администрации;

Б) систематически, не реже одного раза в пять лет, повышать свою профессиональную квалификацию;

В) полностью соблюдать требования по технике безопасности, про­изводственной санитарии и пожарной безопасности, предусмот­ренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации;

Г) беречь общественную собственность и воспитать у учащихся бе­режное отношение к государственному имуществу;

Д) ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, флюорографию, сдавать анализы, установленные зако­ном.

3.2. Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в поме­щениях школы.

3.3. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.4. Беречь имущество школы, бережно использовать материалы, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду.

3.5. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

3.6. Приходить на работу не позднее, чем за 10 минут до начала своих уроков по расписанию.

3.7. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квали­фикации, утвержденными директором школы на основании ква­лификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

Учитель обязан:

3.8. Со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени.

3.9. Иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая класс­ные часы.

3.10. Независимо от расписания уроков присутствовать на всех меро­приятиях, запланированных для учителей и учащихся.

3.11. К первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы.

3.12. Безусловно, выполнять распоряжения учебной части точно и в срок.

3.13. Выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при не­согласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комис­сию по трудовым спорам.

3.14. Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются один раз в год.

3.15. Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодически, но не менее четырех раз за учебный год, классные родительские собрания.

3.16. Классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневники учащихся.

3.17. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

* Изменять по своему усмотрению расписание занятий и гра­фик работы;
* Отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
* Удалять учащихся с уроков.

3.18. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с со­гласия учителя и разрешения директора школы. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключи­тельных случаях только директору школы и его заместителям.

Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать пе­дагогическим работникам замечания по поводу их работы в при­сутствии учащихся.

3.19. Администрация школы организует учет явки на работу и уход с неё всех работников школы.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудо­способности в первый день выхода на работу.

3.20. В помещениях школы запрещается:

* Нахождение в верхней одежде и головных уборах;
* Громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

1. Основные права работников образования.

Основные права работников образования определены:

* Трудовым кодексом РФ (ст. 21, 52, 53, 64, 82, 113, 142, 153, 171, 173, 174, 197, 220, 234, 238, 254, 255, 256, 282, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 382, 399);
* Законом РФ «Об образовании» (ст. 48);
* Типовым положением об общеобразовательном учреждении

Педагогические работники имеют право:

4.1. Участвовать в управлении учреждением

* Обсуждать коллективный ДОГОВОР и Правила внутри школьного трудового распорядка;
* Быть избранным в Совет учреждения;
* Работать и принимать решения на заседаниях педагогиче­ского совета;
* Принимать решения на общем собрании коллектива педа­гогического учреждения.

4.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

4.3. Свободно выбирать методику обучения и воспитания, учебные по­собия и материалы, учебники, методы оценки знаний обучаю­щихся.

4.4. Проходить аттестацию на добровольной основе на любую квали­фикационную категорию.

4.5. Работать по сокращенной 36-часовой рабочей неделе; не реже од­ного раза в 10 лет при непрерывной педагогической работе исполь­зовать длительный до одного года отпуск с сохранением непре­рывного стажа работы, должности и учебной нагрузки; пользо­ваться ежегодным отпуском в размере 56 календарных дней.

4.6. Повышать свою педагогическую квалификацию не реже одного раза в пять лет за счет средств работодателя.

4.7. Подвергнуться дисциплинарному расследованию нарушений норм профессионального поведения или Устава образовательного учре­ждения только по жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана педагогическому работнику.

4.8. Получать социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ, учредителем, а также Коллективным дого­вором образовательного учреждения.

**5. Обязанности администрации.**

Администрация школы обязана:

5.1. Организовать труд педагогов и других работников школ так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закре­пить за каждым работником определенное рабочее место, своевре­менно знакомить с расписанием занятий и гра­фиком работы, сооб­щать педагогическим работникам до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следующий рабочий год.

5.2. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состо­яние помещений, отопления, освещения, вентиля­ции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов.

5.3. Своевременно рассматривать предложения работников, направ­ленные на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощ­рять лучших работников.

5.4. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты. Выдавать заработную плату два раза в месяц в установленные сроки.

5.5. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.

5.6. Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда со­трудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-тех­ническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, тех­нике безопасности и санитарным правилам.

5.7. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарии и гигиене.

5.8. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессио­нальных и других заболеваний работников и учащихся.

5.9. Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого иму­щества работников и учащихся.

5.10. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответст­вии с графиками, утвержденными ежегодно до 1 мая, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением дру­гого дня отдыха или оплатой труда, предоставлять отгулы за де­журства во внерабочее время.

5.11. Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогически­ми и другими работниками школы.

5.12. Организовать горячее питание для учащихся и работников школы.

5.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом.

6. Основные права администрации.

Директор учреждения имеет право:

6.1. Заключать, расторгать и изменять трудовые договора в соответст­вии с Трудовым кодексом РФ.

6.2. Поощрять работников за добросовестный труд.

6.3. Требовать соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.

6.4. Представлять учреждение во всех инстанциях.

6.5. Распоряжаться имуществом и материальными ценностями.

6.7. Устанавливать ставки заработной платы на основе Единой тариф­ной сетки и решения аттестационной комиссии. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета «Положение о надбавках, доплатах и премиях».

6.8. Утверждать учебный план, расписание учебных занятий и графи­ков работы.

6.9. Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обяза­тельные для выполнения всеми работниками учреждения. Пере­чень локальных актов, издавае­мых с учетом мнения профсоюзного комитета, утвержден Коллективным договором.

6.10. Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков с учетов мнения профсоюзного комитета.

6.11. Контролировать совместно со своими заместителями по учебно- воспита­тельной, научной и воспитательной работе за деятельно­стью учителей и воспитате­лей, в том числе путем посещения я раз­бора уроков и всех других видов воспитатель­ных мероприятий.

6.12. Назначать классных руководителей, председателей методических объедине­ний (заведующих кафедрами), секретаря педагогического совета.

6.13. Решать другие вопросы, не отнесенные к деятельности Учрежде­ния, Совета учреждения, Попечительского совета.

7. Рабочее время и его использование

7.1. Устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем воскресеньем. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вос­питательного персонала определяет графиком работы, составлен­ным из расчета 40-часовой рабочей недели.

Графики работы утверждаются директором школы и предусматри­вают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и пи­тания. Графики объявляются работнику под расписку и вывеши­ваются на видном месте не позже чем за один ме­сяц до их введения в действие.

7.2. Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

Дежурства во внерабочее время допускаются в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставле­нием отгулов той же продолжитель­ности, что и дежурство.

7.3. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учеб­ный год уста­навливает директор школы по согласованию с проф­союзным комитетом до ухода работника в отпуск.

При этом:

а) у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки;

б) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, ко­торое должно быть выражено в письменной форме;

в) объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как прави­ло, стабильным на протяжении всего учебного года.

Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество классов или коли­чество часов по учебному плану, учеб­ной программе

(ст. 66 Типового положения об образовательном учреждении).

7. 4. Расписание занятий составляется администрацией школы, исходя из педаго­гической целесообразности, с учетом наиболее благопри­ятного режима труда и от­дыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

Педагогическим работникам, там, где это возможно, предусматри­вается один до­полнительный выходной день в неделю для методи­ческой работы и повышений квалификации.

7.5. Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начи­наться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного педагога. Гра­фик дежурств составляется на месяц и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным органом.

7.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабо­чим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в школе они могут привлекаться администрацией школы к педагогической, организационной и методической работе в пре­делах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

В каникулярное время учебно-административный и обслуживаю­щий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

7.7. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутри школьных методических объединений (кафедр), совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, роди­тельские собрания – полутора часов, собрания школьников – од­ного часа, занятия кружков и секций от 45 минут до полутора ча­сов.

8. Поощрения за успехи в работе

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения, в работе применяются следующие по­ощрения:

* - объявление благодарности;
* - выдача премии;
* - награждение ценным подарком;
* - награждение почетной грамотой;
* - представление к званиям «Почетный работник общего об­разования», «Заслужен­ный учитель Российской Федера­ции», орденам и медалям Российской Федерации.

Поощрения применяются администрацией школы.

Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до све­дения коллек­тива, запись о награждениях вносится в трудовую книжку работника.

9.Ответственностъ за нарушение трудовой дисциплины.

9.1. Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинар­ного взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение.

9.2. Наложение дисциплинарного взыскания производится администра­цией в пре­делах предоставленных ей прав.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисцип­линарное взыскание.

9.3. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины требуются объяснения в письменной форме. Отказ от дачи пись­менного объяснения ли­бо устное объяснение не препятствует при­менению взыскания.

9.4. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава школы может быть проведено только по поступившей на него жа­лобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного рассле­до­вания и принятые по его результатам решения могут быть пре­даны гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение пе­дагогической деятельности, защита интересов учащихся)

(ст.48 п.4 закона РФ «Об образовании).

9.4. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаруже­ния нару­шений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня нарушения трудовой дисциплины.

9.5. Взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать указа­ние на конкретное нарушение трудовой дисцип­лины, за которое налагается данное взыскание, мотивы примене­ния взыскания. Приказ объявляются работнику под рас­писку в трехдневный срок со дня полписания.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинар­ного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого ра­ботника, ходатайству его непосред­ственного руководителя или представительного органа работни­ков»

(ст. 194 Трудового кодекса РФ).

9.7. Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях:

* «неоднократного неисполнения работником без уважитель­ных причин трудо­вых обязанностей, если он имеет дисцип­линарное взыскание»

(п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ);

* «прогула, отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х ча­сов подряд в течение рабочего дня»

(подпункт «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ)

* «появления на работе в состоянии алкогольного, наркотиче­ского или иного токсического опьянения»

(подпункт «б» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ);

* «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 ор­гана, уполномо­ченного на применение административных взысканий»

(подпункт «г» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ);

* «нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение влекло за собой тяжкие последствия...»

(подпункт «д» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ);

* «принятия необоснованного решения руководителем орга­низации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером повлекло за собой нарушение сохран­ности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации

(п. 9 ст. 81 Трудового кодекса РФ)

* однократного грубого нарушения руководителем организа­ции (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей

(п. 10 ст. 81 Трудо­вого кодекса РФ)

9.8. Дополнительные основания прекращения трудового договора с пе­дагогичес­ким работником (ст. 336 Трудового кодекса РФ):

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава обра­зовательного учреждения;

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

Приложение 3

*к коллективному договору на 2022-2024 годы*

|  |  |
| --- | --- |
| Согласовано  Председатель профсоюзной организации  МБОУ «Троицкая СОШ»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.П. Бахтина  Протокол от 14 февраля 2022г. № 2 | Утверждаю  Директор  МБОУ «Троицкая СОШ»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н.Быкова  Приказ от 14 февраля 2022 г. № 23-а |

Принято

на Общем собрании работников

МБОУ «Троицкая СОШ»

Протокол от 04 февраля 2022г. №2

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**"Троицкая средняя общеобразовательная школа"**

1. Положение об оплате труда работников МБОУ «Троицкая СОШ» разработано в соответствии со ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Орловской области от 12 августа 2011 года № 267 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Орловской области» (в редакции постановлений Правительства Орловской области  [от 4.08.2021 г. № 446](http://orel-region.ru/index.php?head=17&part=19&docid=18915);  [от 12.11.2020 г. № 697](http://orel-region.ru/index.php?head=17&part=19&docid=17200); [от 16.09.2019 г. № 525](http://orel-region.ru/index.php?head=17&part=19&docid=14701);  [от 26.03.2018 г. № 113](http://orel-region.ru/index.php?head=17&part=19&docid=11721);  [от 23.10.2017 г. № 445](http://orel-region.ru/index.php?head=17&part=19&docid=10765); [от 19.01.2017 г. № 9](http://orel-region.ru/index.php?head=17&part=19&docid=9228); [от 24.05.2016 г. № 182](http://orel-region.ru/index.php?head=17&part=19&docid=8296);  [от 17.03.2015 г. № 110](http://orel-region.ru/index.php?head=17&part=19&docid=6682); [от 8.05.2014 г. № 111](http://orel-region.ru/index.php?head=17&part=19&docid=5682); [от 21.02.2014 г. № 56](http://orel-region.ru/index.php?head=17&part=19&docid=5507); [от 25.09.2013 г. № 328](http://orel-region.ru/index.php?head=17&part=19&docid=5013); [от 27.03.2013 г. № 98](http://orel-region.ru/index.php?head=17&part=19&docid=4494); [от 11.12.2012 г. № 458](http://orel-region.ru/index.php?head=17&part=19&docid=4187); [от 11.09.2012 г. № 320](http://orel-region.ru/index.php?head=17&part=19&docid=3920).), Постановлением Главы администрации Ливенского района от 10 ноября 2011 года № 341 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Ливенского района» (в редакции постановлений администрации Ливенского района от 18 октября 2012 года № 306, от 28 декабря 2012 года № 396, от 15 апреля 2013 года № 135, от 26 апреля 2013 года № 150, от 23 декабря 2013 года № 475, от 03 апреля 2014 года № 129, от 06 июня 2014 года № 188, от 01 июля 2016 года № 311, от 15 марта 2017 № 102, от 26 февраля 2018 года № 81, от 25 апреля 2018 года № 158, от 3 мая 2018 года № 164, от 15 мая 2018 года № 178, от 6 ноября 2018 года № 405, от 17 октября 2019 года № 350, от 26 ноября 2020 года № 412, от 18 августа 2021 года № 301) следующие изменения:

Положение об оплате труда работников МБОУ «Троицкая СОШ» (далее - Положение) устанавливает отраслевую систему оплаты труда для работников МБОУ «Троицкая СОШ» (далее - образовательная организация).

2. Оплата труда работников МБОУ «Троицкая СОШ» осуществляется по отраслевой системе оплаты труда исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников образовательной организации.

3. Система оплаты труда работников МБОУ «Троицкая СОШ» устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Орловской области и Ливенского района, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательной организации.

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 и районного комитетов профсоюза работников народного образования и науки и Федерации профсоюзов Орловской области по условиям оплаты труда работников образовательной организации.

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 образовательной организации.

Иные понятия используются в значениях, определенных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117254;fld=134) Российской Федерации.

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

7. Для работников, указанных в [пункте 1](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=22221;fld=134;dst=100018) настоящего Положения, базовая единица устанавливается в размере:

7000 рублей - для педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования образовательных организаций всех типов, медицинского персонала образовательных организаций;

6000 рублей – для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением указанных в абзаце втором настоящего пункта;

5424 рубля – для руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений, специалистов, рабочих и служащих образовательных организаций.

8. При установлении системы оплаты труда МБОУ «Троицкая СОШ» руководствуется:

1) [Порядком](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=22221;fld=134;dst=100056) установления базовых ставок (должностных окладов) и другими условиями оплаты труда педагогических работников образовательной организации (приложение 1 к настоящему Положению);

2) [Порядком](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=22221;fld=134;dst=100257) установления должностных окладов и другими условиями оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров, специалистов и служащих образовательной организации (приложение 2 к настоящему Положению);

3) тарифными разрядами, межразрядными тарифными коэффициентами и тарифными ставками по разрядам тарифной сетки рабочих, едиными для всех образовательных организаций ([приложение](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=22221;fld=134;dst=100322) 3 к настоящему Положению);

4) [Перечнем](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=22221;fld=134;dst=100337) 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 образовательной организации ([приложение](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=22221;fld=134;dst=100364) 5 к настоящему Положению);

6) системой выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников образовательной организации (Приложение 6 «Положение о Компенсационных выплатах работникам» и «Положение о стимулирующих выплатах работникам»);

7) [Порядком](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=22221;fld=134;dst=100678) формирования фонда оплаты труда работников образовательной организации (приложение 7 к настоящему Положению).

8) указом Президента Российской федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»

9) статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации

9. Размеры должностных окладов руководителей муниципальных общеобразовательных организаций Ливенского района устанавливаются постановлением администрации Ливенского района по представлению управления образования администрации Ливенского района и отражаются в трудовых договорах с руководителями муниципальных общеобразовательных учреждений Ливенского района.

Должностные оклады заместителям руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций устанавливаются руководителем образовательного учреждения на 10 - 20 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций в соответствии с уровнем квалификации без учета коэффициентов специфики. Виды и размеры коэффициентов специфики для расчета должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций определяются руководителем образовательной организации персонально по каждому из заместителей руководителе и главных бухгалтеров.

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.

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

Приложение 1 к «Положению

об оплате труда работников

МБОУ «Троицкая СОШ»

ПОРЯДОК

УСТАНОВЛЕНИЯ БАЗОВЫХ СТАВОК (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)

И ДРУГИЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

МБОУ «Троицкая СОШ»

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](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=22221;fld=134;dst=100052), [12](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=22221;fld=134;dst=100053) настоящего Положения.

2. Тарифная ставка педагогических работников образовательного учреждения, перечень которых представлен в [таблице 1](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=22221;fld=134;dst=100065), с учетом фактической педагогической нагрузки работника определяется по следующей формуле:

Об x 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 и на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере установленном по состоянию на 31 декабря 2012 г.

Таблица 1

Классификация должностей

административного и педагогического персонала

образовательного учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Группа персонала | Наименование должностей |
| Административный персонал | Руководитель организации образования, заместитель  руководителя, главный бухгалтер |
| Педагогический  персонал  (основной) | Учитель, преподаватель (включая старшего), учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, мастер производственного обучения, методист, инструктор- методист (включая старшего), музыкальный руководитель, воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель (включая старшего), старший вожатый, инструктор по  труду, инструктор по физической культуре |

3. Базовая ставка педагогического работника образовательной организации 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 установленным законодательством Российской Федерации порядком определения стажа педагогической работы;

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](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=22221;fld=134;dst=100078), [3](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=22221;fld=134;dst=100094), [4](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=22221;fld=134;dst=100102).

Таблица 2

Коэффициенты квалификации (Кк1)

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

Таблица 3

Коэффициенты стажа (Кс1)

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж педагогической работы | Применяемый коэффициент |
| Свыше 20 лет | 0,30 |
| От 15 до 20 лет | 0,25 |
| От 10 до 15 лет | 0,20 |
| От 3 до 10 лет | 0,15 |
| До 3 лет | 0,20 |

Таблица 4

Коэффициенты специфики работы (Ксп1)

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели специфики | Коэффициент,  применяемый при установлении  окладов  педагогических  работников |
| 1 | 2 |
| За работу с классами, группами для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья | 1,20 |
| Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности  здоровья | 1,20 |
| Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских отделениях больниц для взрослых | 1,2 |
| Специалистам логопедических пунктов | 1,2 |
| Работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) | 1,2 |
| Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) | 1,1 |
| Педагогическим и административным работникам, имеющим почетное звание  "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 | 1,25 |
| Педагогическим и административным работникам, имеющим почетное звание  "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 | 1,2 |
| Педагогическим, административным работникам, имеющим нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации | 1,1 |
| Воспитателям общеобразовательных организаций, реализующим программу дошкольного образования, за работу в группах, в которых списочный состав воспитанников превышает нормативную наполняемость:  От 10% до 20 %  От 20% и выше | 1,2  1,3 |

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 государственной власти области 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;

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

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

Приложение 2 к «Положению

об оплате труда работников

МБОУ «Троицкая СОШ»

ПОРЯДОК

УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

И ДРУГИЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

МБОУ «Троицкая СОШ»

1. Должностной оклад руководителя учреждения, руководителей структурных подразделений учреждения устанавливается исходя из отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя и руководящих работников в зависимости от объема и сложности выполняемых работ.

2. Показатели и порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя и руководящих работников определяются согласно [приложению](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=22221;fld=134;dst=100364) 5 к настоящему Положению.

3. Должностные оклады заместителям руководителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений устанавливаются руководителем образовательного учреждения на 10 - 20 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений в соответствии с уровнем квалификации без учета коэффициентов специфики. Виды и размеры коэффициентов специфики для расчета должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций определяются руководителем образовательной организации персонально по каждому из заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

4. Должностные оклад руководителя организации, руководителей структурных подразделений определяются по следующей формуле:

Од = Б x Крс x Ксп x 1,03 где;

Од - должностной оклад руководителя образовательной организации, руководителя структурного подразделения образовательной организации;

Б - базовая единица;

Крс - повышающий коэффициент к должностным окладам руководителя образовательной организации, руководителей структурных подразделений образовательной организации, значения которых приведены в [таблицах 1](consultantplus://offline/ref=A8A015504D42A8CE1FB910D1AA99245F7771A2E5F9A09F6D5365E29D0DEA46C639EA9D57B04ADC13E62B0B59118D14E73ED2BE9A31D9E7ACDE6577lAO3J) - [2](consultantplus://offline/ref=A8A015504D42A8CE1FB910D1AA99245F7771A2E5F9A09F6D5365E29D0DEA46C639EA9D57B04ADC13E62D0D59118D14E73ED2BE9A31D9E7ACDE6577lAO3J);

Ксп1 - коэффициент специфики работы, значения которых приведены в [таблице 4](consultantplus://offline/ref=A8A015504D42A8CE1FB910D1AA99245F7771A2E5F9A09F6D5365E29D0DEA46C639EA9D57B04ADC13E62A005A118D14E73ED2BE9A31D9E7ACDE6577lAO3J) приложения 1 к настоящему Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям);

1,03 – коэффициент индексации должностного оклада руководителя образовательной организации, руководителя структурного подразделения образовательной организации.

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должностей | Число  обучающихся | Повышающий  коэффициент |
| 1 | 2 | 3 |
| Заведующий библиотекой | Свыше 800 чел. | 2,10 |
| От 500 до 800 чел. | 2,00 |
| От 100 до 499 чел. | 1,55 |
| Заведующий производством (шеф-повар) | Свыше 800 чел. | 2,10 |
| От 500 до 800 чел. | 2,00 |
| От 100 до 499 чел. | 1,55 |
| Руководитель филиала общеобразовательного учреждения | Свыше 100 чел. | 4,00 |
| От 100 до 50 чел. | 3,00 |
| До 50 чел. | 2,5 |

Таблица 2

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должностей | Повышающий коэффициент образовательные учреждения, относящиеся к группам по оплате труда руководителей) | | | |
| I  группа | II  группа | III  группа | IV  группа |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель учреждения | 3,9648 | 3,2424 | 2,8812 | 2,5200 |
| Руководитель (заведующий) обособленного структурного подразделения (филиала) общеобразовательного учреждения | 2,5 | 2,3 | 2,1 | 2,0 |

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

Оув = Б x Кув x Ксп1 х 1,03 где:

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

Б - базовая единица;

Кув - повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала образовательных организаций, значения которых приведены в таблице [3](consultantplus://offline/ref=4AAFD4CEFD4DB7FD43FF423A8C4A1338B7D94BF19DAF8B655D31525B922EDB0D64627CAD96BF155BD5B6DE9B52BAE618787C4CB5B201919A4D359CJ5TDJ);

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

Таблица 3

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности и требования к квалификации | Категории | | | | Повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала (Кув) |
|  | высшая | ведущая | первая | вторая | без категории |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Учебно-вспомогательный персонал образовательных организаций | | | | | |
| 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 |  | 1,85 | 1,55 | 1,4 | 1,35 |
| Техник, техник-программист, техник по ремонту оборудования |  |  | 1,4 | 1,35 | 1,3 |
| Помощник воспитателя, делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка, младший воспитатель |  |  |  |  | 1,2 |
| Программист, электроник |  | 2,5 | 1,85 | 1,55 | 1,35 |
| Заведующий складом, машинистка, заведующий хозяйством, лаборант (включая старшего), секретарь учебной части (диспетчер) |  |  |  |  | 1,55 |
| Психолог |  |  |  |  | 1,8 |
| Врач-специалист | 3,25 |  | 3,1 | 2,94 | 2,36 |
| Инструктор по спорту, физкультуре (лечебной физкультуре) | 1,85 |  | 1,55 | 1,4 | 1,35 |
| Медицинская сестра | 2,79 |  | 2,64 | 2,36 | 1,85 |
|  |  |  |  |  |  |

7. Предельный уровень соотношения 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) составляет 4.

Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации осуществляется отдельно по должностям руководителя, главного бухгалтера и по каждой должности заместителя руководителя»

Приложение 3 к «Положению

об оплате труда работников

МБОУ «Троицкая СОШ»

ТАРИФНЫЕ РАЗРЯДЫ,

МЕЖРАЗРЯДНЫЕ ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ И ТАРИФНЫЕ СТАВКИ

ПО РАЗРЯДАМ ТАРИФНОЙ СЕТКИ РАБОЧИХ, ЕДИНЫЕ ДЛЯ ВСЕХ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. Тарифная ставка обслуживающего персонала образовательной организации определяется по следующей формуле:

Ооп = Б x Коп х 1,03 где:

Ооп - тарифная ставка обслуживающего персонала;

Б - базовая единица;

Коп - тарифный коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа обслуживающего персонала образовательной организации, значения которых приведены в [таблице 1](consultantplus://offline/ref=C56FFB4AC2CD4FB232A5C66B10ACF378ABF7B12AF362BCEE154E17DDDC6283DB9E903808DE98D5B3AB8420B9FBF759F373A2139C7766F089A415F3D2WDJ);

1,03 – коэффициент индексации тарифной ставки обслуживающего персонала образовательной организации.

Тарифная ставка по должности «водитель автобуса» образовательной организации определяется по следующей формуле:

Ооп = Б x Коп x Кпв х 1,03 где:

Ооп - тарифная ставка обслуживающего персонала;

Б - базовая единица;

Коп - тарифный коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа обслуживающего персонала образовательной организации, значения которых приведены в [таблице 1](consultantplus://offline/ref=C56FFB4AC2CD4FB232A5C66B10ACF378ABF7B12AF362BCEE154E17DDDC6283DB9E903808DE98D5B3AB8420B9FBF759F373A2139C7766F089A415F3D2WDJ);

Кпв - повышающий коэффициент к должностному окладу водителя автобуса, занятого перевозкой обучающихся.

Кпв = 1,68;

1,03 – коэффициент индексации тарифной ставки по должности "водитель автобуса" образовательной организации.

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 образовательной организации тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации.

Приложение 4 к «Положению

об оплате труда работников

МБОУ «Троицкая СОШ»

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. Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике.

5. Слесарь-ремонтник.

6. Слесарь-сантехник.

7. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

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

9. Слесарь-электромонтажник.

10. Столяр.

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 организации 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 работников

МБОУ «Троицкая СОШ»

ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ

УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

И РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. Группа по оплате труда руководителя образовательной организации определяется исходя из масштаба и сложности руководства и устанавливается в соответствии с показателями и порядком отнесения к группе по оплате труда руководителей [(таблица 1)](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=22221;fld=134;dst=100366).

Таблица 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N | Показатели | Условия | Количество  баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Количество обучающихся в муниципальных общеобразовательных учреждениях | Из расчета за каждого  обучающегося | 0,3 |
| 2 | Количество дошкольных групп  в общеобразовательных учреждениях | Из расчета за группу | до 10 |
| 3 | Количество групп продленного дня | Из расчета за группу | 10 |
| 4 | Количество работников  в образовательном учреждении | За каждого работника | 1 |
| Дополнительно за каждого  работника, имеющего: |  |
| первую квалификационную  категорию | 0,5 |
| высшую квалификационную  категорию | 1 |
| 4 и более групп с круглосуточным  пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме | до 30 |
| 5 | Наличие филиалов | За каждое указанное структурное подразделение: |  |
| до 100 чел. | до 20 |
| от 100 до 200 чел. | до 30 |
| 6 | Наличие обслуживаемых оборудованных  автоматизированных рабочих мест | За каждое оборудованное  автоматизированное рабочее место | до 5 |
| 7 | Наличие обслуживаемой проводной и (или) беспроводной локальной сети | За каждую локальную сеть | до 40 |
| 8 | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | За каждый класс | до 10 |
| 9 | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, спортзала, стадиона, бассейна, детской площадки | За каждый вид | до 15 |
| 10 | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета,  оздоровительно-восстановительного центра, столовой | За каждый вид | до 15 |
| 11 | Наличие ограждения школьной территории | До 50% ограждения  Свыше 50% ограждения  100% ограждения | 10  20  30 |
| 12 | Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной, учебной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения | За каждую единицу | 10 |
| 13 | Наличие оборудованных мастерских |  | 15 |
| 14 | Наличие теплых туалетов |  | 20 |
| 15 | Наличие учебно-опытных участков | До 0,5 га  свыше 0,5 га | 10  30 |
| 16 | Наличие собственных: котельной, водопровода, канализации | За каждый вид | 10 |
| 17 | Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе | За каждого обучающегося | 0,5 |
|  | Наличие оборудованных и используемых в общеобразовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.) | За каждый вид | до 15 |
| 19 | Наличие в общеобразовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) о специальными потребностями, охваченных квалификационной коррекцией физического и психического развития (образовательных учреждений (классов, групп) | За каждого обучающегося | 1 |
| 20 | Наличие в общеобразовательном учреждении кабинета домоводства |  | 10 |
| 21 | Наличие в общеобразовательных учреждениях творческих коллективов | За каждую единицу | 5, но не  более 20 |
| 22 | Наличие оборудованной и используемой в общеобразовательном процессе библиотеки |  | 15 |
| 23 | Участие за предыдущий учебный год обучающихся общеобразовательных учреждений в смотрах, конкурсах, фестивалях, выставках и других творческих мероприятиях городского, регионального, всероссийского, международного уровней | Из расчета за каждого  обучающегося | 0,5,  но не более 20 |
| 24 | Участие общеобразовательных учреждений в инновационных и экспериментальных проектах областного, федерального уровней |  | 20 |
| 25 | Количество проведенных концертов, фестивалей,  конкурсов, олимпиад | Из расчета за каждую  единицу | 2 но не  более 20 |
| 26 | Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций | Районный уровень  Областной уровень,  Федеральный уровень | 10  15  20 |
| 27 | Отсутствие учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися |  | 10 |
| 28 | Наличие у работников образовательного учреждения  государственных наград | Из расчета за человека | 3 |
| 29 | Наличие оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея (выставочного, концертного залов) | Из расчета за каждую  единицу | 10, но не  более 20 |
| 30 | Наличие учебников, учебных и учебно-методических пособий, рекомендованных к использованию учебно-методическими центрами и отделами профильных министерств | Из расчета за каждый вид:  учебники  учебно-методические пособия  художественная литература | 10  10  10 |
| 31 | Создание и использование в учебном процессе  общеобразовательного учреждения мультимедийных пособий по дисциплинам учебного плана | Из расчета за каждую  единицу | 10, но не  более 20 |
| 32 | Общие показатели успеваемости выпускников (9 и 11 кл.) по предметам учебного плана по результатам годовых и экзаменационных отметок | Процент освоения обязательного минимума содержания основных образовательных программ общеобразовательной школы  9кл. – 100%  11кл. – 100% | 10  10 |

2. Общеобразовательная организация относится к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителя по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии с [таблицей 2](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=22221;fld=134;dst=100415).

Таблица 2

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N | Тип (вид)  образовательного учреждения | Группы по оплате труда  руководителей | | | |
| I  группа | II  группа | III  группа | IV  группа |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Школы и другие общеобразовательные  учреждения | свыше  500 | до 500 | до 400 | до 250 |

3. Группа по оплате труда руководителя МБОУ «Троицкая СОШ» определяется:

не чаще одного раза в год управлением образования администрации Ливенского района;

для вновь открываемых образовательных организаций - исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

4. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается управлением образования администрации Ливенского района.

5. Контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется:

1) по общеобразовательной организации - по списочному составу на начало учебного года;

2) по дошкольным группам - по списочному составу на 1 января;

6. Для определения суммы баллов за количество дошкольных групп в образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

7. За руководителям образовательной организации, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа оплаты труда руководителя, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

Приложение 6 к «Положению

об оплате труда работников

МБОУ «Троицкая СОШ»

ПОРЯДОК

ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. Установить, что фонд оплаты труда работников образовательных организаций формируется:

1) из средств на оплату ставок (окладов) заработной платы основного персонала, указанного в таблице 1 приложения 1 к Положению, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчёта на 12 месяцев), исходя из тарификационных списков образовательных организаций по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

2) средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчёта на 12 месяцев), исходя из штатного расписания образовательных организаций 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, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и средств на оплату ставок (окладов) заработной платы всех работников образовательной организации (далее – норматив), указанных в таблице 1:

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Типы образовательных организаций, показатели | Норматив, % |
| Муниципальные образовательные организации, осуществляющие образовательную деятельность | 35 |
| Дополнительно при наличии: |  |
| филиалов | 5 |
| столовых | 3 |

3) средств на выплаты компенсационного характера, которые определяются в размере 10 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;

4) средств на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере до 20 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;

5) средств на доведение средней заработной платы педагогических работников до уровня средней заработной платы в Орловской области;

6) средств на выплаты доплат до минимального размера оплаты труда.

Приложение 4

*к коллективному договору на 2022-2024 годы*

|  |  |
| --- | --- |
| Согласовано  Председатель профсоюзной организации  МБОУ «Троицкая СОШ»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.П.Бахтина  Протокол от 14 февраля 2022 г. № 2 | Утверждаю  Директор  МБОУ «Троицкая СОШ»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н.Быкова  Приказ от 14 февраля 2022 г. № 23-а |

Принято

на Общем собрании работников

МБОУ «Троицкая СОШ»

Протокол от 14 февраля 2022 г. №2

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о выплатах компенсационного характера**

**и о выплатах стимулирующего характера**

**работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Троицкая средняя общеобразовательная школа»**

**1. Общие положения**

Настоящая система разработана в соответствии с нормами Трудового [кодекса](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117254;fld=134) Российской Федерации.

Данная система устанавливает виды, условия и размеры компенсационных, стимулирующих выплат и премирования работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Троицкая средняя общеобразовательная школа»

**2. Выплаты компенсационного характера**

1. Компенсационные выплаты работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Троицкая средняя общеобразовательная школа» из числа педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала осуществляются за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

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

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

К = 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](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=22221;fld=134;dst=100518) - [10](consultantplus://offline/main?base=RLAW127;n=22221;fld=134;dst=100544) настоящего приложения.

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

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

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

Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательной организации

6. Руководитель организации проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

7. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) выплаты за работу в ночное время;

3) выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

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

а) проверку тетрадей и письменных работ;

б) обслуживание вычислительной техники;

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

г) организацию учебно-воспитательного процесса и административно-хозяйственной деятельности в начальной общеобразовательной школе;

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

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

ж) руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;

з) проведение внеклассной работы по физвоспитанию;

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

к) работу с библиотечным фондом школьных учебников;

л) ведение делопроизводства;

м) руководство подсобным сельским хозяйством;

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

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

п) другие условия, требующие компенсационных выплат.

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

9. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

10. Условия и размеры выплат компенсационного характера (от ставки (оклада) заработной платы):

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Виды работ** | **Компенсационный коэффициент** |
| 10.1 | С вредными и (или) опасными условиями труда | до 12% |
| 10.2 | За работу в ночное время | в размере до 40% от ставки (оклада) заработной платы; |
| 10.3 | За работу в выходные и праздничные дни  сверхурочную работу - | В соответствии со ст. 153 ТК РФ  в размерах, не менее установленных [статьей 152](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117254;fld=134;dst=712) Трудового кодекса Российской Федерации |
| 10.4 | За проверку письменных работ в 1 – 4 классах | 0,10 % пропорционально количеству учащихся и количеству часов по тарификации (базовая ставка учителя\*0,10/18\*количество часов/14\*количество детей в классе) |
| 10.5 | За проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5 – 11 классах | 0,15 % пропорционально количеству учащихся и количеству часов по тарификации (базовая ставка учителя\*0,15/18\*количество часов/14\*количество детей в классе) |
| 10.6 | За проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению | 0,10% пропорционально количеству учащихся и количеству часов по тарификации (базовая ставка учителя\*0,10/18\*количество часов/14\*количество детей в классе) |
| 10.7 | Проверка прочих тетрадей: химия, биология, физика, география,  обществознание | 0,05% пропорционально количеству учащихся и количеству часов по тарификации (базовая ставка учителя\*0,05/18\*количество часов/14\*количество детей в классе) |
| 10.8 | За заведование кабинетами, мастерскими | от 1до 10 %в зависимости от оснащенности кабинета |
| 10.9 | За заведование учебно-опытными участками | от 1 до 15% в зависимости от площади участка |
| 10.10 | За обслуживание вычислительной техники | от 1до 50 %в зависимости от оснащенности класса |
| 10.11 | За руководство школьным методическим объединением | от 1до 10 % в зависимости от состава МО |
| 10.12 | За руководство районным методическим объединением | до 15% |
| 10.13 | За работу с двухклассным классом комплектом | 30% при наполняемости класса-комплекта 14 и более учащихся; в классах с меньшей наполняемостью выплаты производить пропорционально количеству учащихся и количеству часов |
| 10.14 | За исполнение обязанностей руководителя профкома | от 1до 10% в зависимости от числа членов профсоюза |
| 10.15 | Работникам, награждённым ведомственными наградами (медалями, почётными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) | до 10% |
| 10.16 | За выполнение обязанностей инспектора по охране прав детства | от 1 до 20% в зависимости от количества семей, стоящих на внутришкольном учете |
| 10.17 | За ведение делопроизводства | от 1до 50% в зависимости от объема работ |
| 10.18 | За составление отчетности по питанию | от 1до 50% в зависимости от объема работ |
| 10.19 | За выполнение обязанностей ответственного за организацию работы с ресурсами сети Интернет | от 1до 90% в зависимости от объема работ |
| 10.20 | За работу с библиотечным фондом учебников | от 1до 40% в зависимости от количества библиотечного фонда |
| 10.21 | За проведение внеклассной работы по физвоспитанию | от 1 до 20% в зависимости от количества запланированных мероприятий |
| 10.22 | За исполнение обязанностей дворника, соблюдение чистоты и порядка вокруг школы | от 1до 80% в зависимости от объема работ |
| 10.23 | За совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ; за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников | Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы и максимальным размером не ограничивается |

11. Размеры выплат компенсационного характера определяются тарификационной комиссией на начало учебного года.

**3. Выплаты стимулирующего характера**

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

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

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

4. Конкретные виды, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера работникам утверждаются настоящим Положением, утвержденным коллективным договором организации или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников организации.

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

Таблица 2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование должности** | **Основание** | **Пункт** | **Размер выплаты в процентном отношении к ставке (должностному окладу)** |
| Педагогические работники | достижение обучающимися высоких показателей промежуточной и итоговой аттестации; | 5.1 | до 50% |
| высокая результативность участия организации в конкурсах и смотрах муниципального, регионального и федерального уровней; | 5.2 | до 50% федеральный уровень,  областной уровень до 40%,  районный уровень до 20%  в зависимости от показателей мероприятий (1,2,3 место) |
| высокая эффективность мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, тематические КТД) | 5.3. | до 10%в зависимости количества обучающихся |
| Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности | 5.4. | до 50% |
| За успешное выполнение обязанностей, не входящих в должностные обязанности | 5.5. | В зависимости от объема работ до 10% |
| За хорошие результаты в учебно-воспитательной работе | 5.6 | до 50% |
| За работу в «Школе будущего первоклассника» | 5.7 | До 25 % |
| За заведование МО | 5.8 | До 12% |
| За высокий уровень исполнительской дисциплины | 5.9 | До 15% |
| За участие педагогов в методических мероприятиях ( семинары, конференции, конкурсы педагогического мастерства) | 5.10 | До 15% |
| За ведение протоколов педсоветов | 5.11 | До 15% |
| За наставничество | 5.12 | До 10% |
| Заместители директора УВР, ВР, методисты | высокая эффективность организации работ по реализации программы развития организации; | 5.13. | до 50 % |
| высокая эффективность разработанных программ, положений, экономических расчетов и других документов, способствующих институциализации новой практики работы организации по достижению современных результатов образования; | 5.14 | до 10 % |
| качественная организация работы и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса | 5.15 | до 20 % |
| Завхоз, обслуживающий персонал | стабильно качественное содержание помещений и территории организации в соответствии с требованиями СанПиН, обеспечение безопасности образовательного процесса; | 5.16. | до 10% |
| Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ | 5.17. | В зависимости объема работ до 80% |
| Выполнение дополнительных работ улучшающих эстетическое состояние школы и территории | 5.18. | В зависимости объема работ до 20% |
| За успешное выполнение обязанностей, не входящих в должностные | 5.19. | В зависимости от объема работ до 50% |

В случае применения ежемесячных стимулирующих надбавок по двум и более основаниям используется сумма значений, установленных данным Положением по критериям эффективности деятельности.

6. Премирование работников образовательных организаций производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

Критериями для установления разовых поощрительных выплат (премий) работникам организации являются следующие качественные показатели:

**Таблица 3.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Основание | Пункт | Размер выплаты |
|  |  |  |
| обеспечение современного качества общего образования:  - стабильность и рост качества образовательных результатов и их соответствие интеллектуальным и личностным способностям обучающихся в сравнении с предыдущим периодом;  - достижение обучающимися высоких показателей успеваемости и общественных презентаций;  - высокие результаты итоговой аттестации по окончании обучающимися организации и других форм внешней независимой оценки качества;  - наличие призеров олимпиад, смотров, конференций и других видов конкурсных соревнований различных уровней;  - наличие сертифицированных достижений коллективов обучающихся по результатам творческих конкурсов, фестивалей разных уровней, кроме уровня организации; | 6.1. | В зависимости от показателей до 10000руб |
| сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса:  сохранение уровня или положительная динамика состояния здоровья обучающихся и воспитанников по результатам мониторингов;  высокая эффективность применения работником здоровьесберегающих технологий;  высокая эффективность организации мероприятий, способствующих восстановлению здоровья учащихся;  высокая эффективность работы по профилактике вредных привычек; | 6.2. | В зависимости от показателей до 10000 руб. |
| обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы:  повышение уровня сформированности ученического и родительского сообщества класса, группы или творческого объединения учащихся по сравнению с предыдущим периодом;  снижение пропусков обучающимися и воспитанниками уроков и занятий без уважительной причины;  снижение количества обучающихся и воспитанников, состоящих на учете в организации и комиссии по делам несовершеннолетних;  высокий уровень удовлетворенности обучающихся и их родителей отношениями в системах "Учитель - ученик", "Учитель - родитель", условиями образовательного процесса; | 6.3 | В зависимости от показателей до 10000 руб. |
| обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения образовательного процесса педагогическими и другими работниками организации:  а) высокая эффективность проводимых педагогом уроков (занятий), внеклассных и внешкольных мероприятий с применением современных, в том числе информационных образовательных технологий;  б) высокая эффективность педагогического сопровождения творческой, проектной, исследовательской деятельности учащихся, индивидуальных образовательных программ и индивидуальных учебных планов;  в) качественная разработка и своевременное внедрение программ сопровождения, рабочих программ и технологических карт реализации государственного стандарта, высокая эффективность выполнения образовательной программы организации;  г) высокая эффективность инновационной, опытно-экспериментальной и методической работы организации;  д) качественная разработка и своевременное внедрение программ оценки качества образовательного процесса в организации;  е) высокая эффективность содержательной деятельности информационного предметного центра, образцовое содержание кабинета, аудитории;  ж) результативность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы с обучающимися и воспитанниками, требующими усиленного педагогического внимания;  з) снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;  и) высокий уровень исполнительской дисциплины: подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел, посещения организационно-методических мероприятий; | 6.4 | В зависимости от показателей до 10000 руб. |
| высокий уровень удовлетворенности обучающихся и их родителей отношениями в системах "Учитель - ученик", "Учитель - родитель", условиями образовательного процесса; | 6.5 | В зависимости от показателей до 10000 руб. |
| представителям учебно-вспомогательного персонала, завхозу:  а) оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса;  б) качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в образовательной организации (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды);  в) качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;  г) высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;  е) своевременное и качественное представление отчетности;  ж) качественное ведение документации; | 6.6 | В зависимости от объема работ до 10000 руб. |
| заведующему библиотекой и библиотекарю:  высокая читательская активность обучающихся и воспитанников;  участие в мероприятиях, проводимых на уровне муниципального образования, региональном уровне, федеральном уровне, оформление тематических выставок, организация мероприятий по пропаганде чтения как формы культурного досуга; | 6.7 | В зависимости объема работ до 1000 руб. |
| младшему обслуживающему персоналу:  содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;  оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. | 6.8 | В зависимости объема работ до 3000 руб. |

7. В случае применения разовых поощрительных выплат (премий) по двум и более основаниям используется сумма значений, установленных настоящим Положением

8. К иным выплатам стимулирующего характера относятся :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Основание | Пункт | Размер выплаты |
| 1 сентября | 8.1 | В пределах имеющихся средств на стимулирование труда |
| День учителя | 8.2 |
| выплаты в связи с праздничными датами:  23 февраля, 8 марта, Новый год и Рождество | 8.3 |
| За многолетний добросовестный труд (15, 20,25,30,40, 45, 50) лет педагогического стажа | 8.4 |
| За дополнительную работу с детьми | 8.5 |
| За выполнение особо важных задач, срочных и непредвиденных работ | 8.6 |
| За выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки с высокими результатами | 8.7 |
| За проявление творческой инициативы , самостоятельного и ответственного отношения к должностным обязанностям | 8.8 |

9. К иным выплатам стимулирующего характера относятся другие выплаты, предусмотренные коллективным договором и региональным отраслевым соглашением по организациям образования Орловской области в пределах имеющихся средств на стимулирование труда.

10. Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются:

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

руководителям образовательных организаций - по представлению управления образования администрации Ливенского района.

11. Выплаты стимулирующего характера работникам в соответствии с утвержденным Положением осуществляются на основании приказа образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организаций, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда.

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

13. Из фонда оплаты труда образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников образовательной организации работникам может быть оказана **материальная помощь** в следующих случаях:

Таблица 4.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Основание | Пункт | Размер выплаты |
| По состоянию здоровья (на лечение, лекарства и т. д.) | 13.1 | В пределах имеющихся средств на стимулирование труда |
| В связи с юбилейными датами | 13.2 |
| По случаю смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга) или самого работника | 13.3 |
| По случаю стихийного бедствия | 13.4 |
| Тяжелое материальное и финансовое положение | 13.5 |
| В связи с травмой и несчастным случаем | 13.5 |
| При увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью | 13.6 |

14. Материальная помощь выделяется на основании приказа руководителя образовательной организации с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организаций, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда по письменному заявлению работников.

15. На основании общего собрания образовательной организации создается комиссия по принятию решений о размере стимулирования работников образовательной организации

Приложение № 5

*к коллективному договору на 2022-2024 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.

**III. Особенности исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования.**

3.1. Исходя из определенного преподавателям фактического объема годовой учебной нагрузки, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размер их средней месячной заработной платы за выполнение учебной (преподавательской) работы.

Исчисление средней месячной заработной платы осуществляется путем умножения часовой ставки преподавателя на определенный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

3.2. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

3.3. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки и размер средней месячной заработной платы определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

3.4. Часы учебной нагрузки, выполненные сверх объема годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всего объема годовой учебной нагрузки. Оплата производится помесячно или в конце учебного года.

3.5. Учебная нагрузка, выполненная при замещении временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим причинам, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам помесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всего объема годовой учебной нагрузки, определенной на начало учебного года.

В том случае, если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала исходя из уточненного объема годовой учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года, производится перерасчет средней месячной заработной платы преподавателей.

Приложение 6

*к коллективному договору на 2022-2024 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 |
| 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 № 7

*к коллективному договору на 2022-2024 годы*

|  |
| --- |
| РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  Орловская область, Ливенский район  Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  «Троицкая средняя общеобразовательная школа» |
| Юридический адрес: 303809, Орловская область, Ливенский  район, с.Троицкое, ул.Садовая , д. 3  Почтовый адрес:   303809, Орловская область, Ливенский  район, с.Троицкое , ул.Садовая, д. 3      Телефон: 5-62-56  ОКПО      ОГРН1025702456394      ИНН5715003390 / КПП 571501001 |

**Соглашение по охране труда**

Администрация Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Троицкая средняя общеобразовательная школа», в лице директора Быковой Натальи Николаевны, в лице председателя профсоюзной организации МБОУ «Троицкая СОШ» Бахтиной Ольги Павловны и ответственного за охрану труда в МБОУ «Троицкая СОШ» Васильевой Натальей Анатольевной заключили настоящее соглашение по охране труда на 2022-2024 годы:

Обязательства администрации:

|  |  |
| --- | --- |
| **МЕРОПРИЯТИЯ** | **КОММЕНТАРИИ** |
| Организационные | |
| Проведение специальной оценки условий труда | В соответствии с Федеральным Законом РФ «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ  Проводится один раз в пять лет. |
| Обучение и проверка знаний по охране труда | В соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.03 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны » |
| Обучение работников безопасным методам и приемам работы. | В соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда, Общие положения» |
| Организация уголков, по охране труда | В учебных кабинетах, столовой, котельной. |
| Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения. Обеспечение журналами регистрации инструктажа, законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности. | Раз в году работники образовательного учреждения должны проходить инструктажи по электробезопасности с присвоением первой квалификационной группы. Учителя, физики, информатики, технический обслуживающий персонал ежегодно обязаны пройти проверку знаний по электробезопасности с присвоением не ниже 2-ей группы. Если проверка знаний и инструктирование по охране труда не осуществляется, то проверяющие органы вправе приостановить работу учреждения (ст. 14 Закон «Об основах охраны труда).  Вводный инструктаж проводится с работниками при приеме его на работу. Инструктажи по охране труда на рабочем месте проводятся не реже 1 раза в полугодие. Курсовая переподготовка работников образования по охране труда проводится 1 раз в 3 года.. |
| Разработка и утверждение перечней производств, работ, профессий и должностей, на которые по условиям труда установлены дополнительные льготы | -ежегодные и периодические медицинские осмотры в установленном порядке.  -право на досрочную трудовую пенсию и дополнительный отпуск.  -компенсацию за работу в опасных и вредных условиях труда. |
| **Технические** | |
| Модернизация производственного оборудования. Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений.  Приведение естественного и искусственного освещения к нормам в соответствии с требованиями САНПиНа.  Перепланировка кабинетов, размещение производственного оборудования, организация рабочих мест для обеспечения безопасности работников (ГОСТ 12.03.002 САНПиНа)  Нанесение на производственное оборудование коммуникации и другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности (ГОСТ 12.4.026, ГОСТ 12.4.040, ГОСТ 14202). | Ежегодно проводится промывка и прессовка систем отопления, производится замена и реконструкция отдельных участков разлива и теплотрасс с целью обеспечения нормального режима в зимнее время.  В августе перед началом осенне-зимнего периода выполнять остекление и помывку окон, устанавливать новые светильники (в школе за год меняется до 400 люминесцентных ламп  Оборудование кабинета информатики специальными столами и креслами специальной конструкции. |
| **Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия** | |
| Создание мест организованного отдыха  -ежегодные и периодические медицинские осмотры в установленном порядке. |  |
| обеспечение аптечками первой медицинской помощи | В соответствии с рекомендациями Минздрава России (протокол от 05.04.00  № 2) |
| **Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты** | |
| В соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утвержденными постановлениями Минтруда России, Правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденным постановлением Минтруда России от 18.12.98 № 51( с изм. и доп. утв. Постановлением Минтруда от 29.10.99 № 39) | -бесплатную выдачу по нормам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.  -бесплатную выдачу мыла и других обеззараживающих средств.  -обеспечение защиты органов зрения, дыхания, слуха, защиты головы, защиты от падения с высоты. |
| **Мероприятия по пожарной безопасности** | |
| Разработка, утверждение по согласованию с профкомом учреждения инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.1.004-91,а также на основе Правил пожарной безопасности.  Разработать и обеспечить учреждение инструкцией и планом –схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара.  Выполнение работ по монтажу и вводу в эксплуатацию пожарной сигнализации. | * объективной инструкции – о мерах пожарной безопасности для образовательного учреждения   ( один раз в пять лет)   * инструкций для отдельных зданий, сооружений, помещений и видов работ. * обеспечение журналами регистрации инструктажа по пожарной безопасности.   -обеспечение первичными средствами пожаротушения.   * организация и обучения работающих и обучающихся в учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала. * освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели и другого хлама |

Обязательства профсоюза:

1. Заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда.
2. Осуществляет общественный контроль за деятельностью администрации в вопросах охраны труда и соблюдения техники безопасности в соответствии с законодательством Российской Федерации.
3. Защищать права и интересы членов профсоюза, создавая условия работы, обеспечивающие сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;
4. Осуществлять поиск эффективного решения проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза;
5. Контролировать выполнение мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда;
6. Сотрудничать с администрацией в рамках социального партнерства;
7. Избрать уполномоченного по охране труда и провести его обучение за счет средств работодателя или других источников финансирования. Обеспечить ему социальные гарантии по сохранению среднего заработка на период выполнения общественных обязанностей и краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных нормативными правовыми актами и коллективным договором;
8. Регулярно обсуждать на заседаниях работу администрации по обеспечению прав работников на безопасные условия труда.

Взаимные обязательства администрации и профсоюза:

1. Осуществлять трехступенчатый административно – общественный контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах
2. Для обеспечения материального и морального стимулирования работников трудового коллектива за работу без травм и аварий осуществлять материальные поощрения, награждать грамотами, своевременно обновлять и дополнять стенды по охране труда.
3. Регулярно вносить на рассмотрение трудового коллектива вопросы состояния охраны труда, обсуждать случаи нарушения требований техники безопасности со стороны работников школы.

Директор школы Н.Н.Быкова

Председатель профсоюзной

организации школы О.П.Бахтина

Ответственный за охрану труда Н.А.Васильева

Приложение № 8

*к коллективному договору на 2022-2024 годы*

**Примерный перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспече­ние специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной за­щиты**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Профессия или должность** | **Наименование средств индивидуальной защиты и спецодежды, моющих средств** | **Норма выдачи на год (единица, комплект)** | **№ в типовых отраслевых нормах** |
| 1. | Лаборант, техник (учитель), занятые в химических и технологических лабораториях | 1.халат х/б;  2.фартук прорезиненный с нагрудником;  3. перчатки резиновые  4.очки защитные | 1шт. на 1,5 год  дежурный  дежурные  дежурные | № 66 ТОН Приказ Минтруда России от 09.12.2014  № 997н |
| 2. | Уборщик производственных и служебных помещений | 1. халат х\б 2. рукавицы комбинированные   При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:   1. сапоги резиновые 2. перчатки резиновые | 1 штука  6 пар  1 пара  2 пары | № 170 ТОН Приказ Минтруда России от 09.12.2014  № 997н |
| 5. | Оператор котельной | При работе в котельной, работающей на жидком топливе:  1.Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  2.Рукавицы комбинированные или  3.Перчатки с полимерным покрытием  4.Очки защитные  При работе в котельной, работающей на газе:  5.Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 штука  12 пар  12пар  до износа  1 штука | № 56 ТОН Приказ Минтруда России от 09.12.2014  № 997н |
| 10. | Повар | 1. костюм х/б 2. полотенце для лица 3. колпак х/б | 2штуки  2 штуки  2 штуки | №12 ОН Приказ Мин. ЗдравСССР от 29.01.1988г.№65 |

**Примерный Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспече­ние их моющими и обезвреживающими средствами**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессия или должность | Наименование средств защиты и моющих средств | Норма выдачи на 1 работника в месяц | № в типовых отраслевых нормах |
| 1. | Лаборант, техник (учитель), занятые в химических и технологических лабораториях | Мыло или жидкие моющие средства | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) | Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г. №1122н |
| 2. | Уборщик производственных и служебных помещений | Мыло или жидкие моющие средства | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) | Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г. №1122н |
| 5. | Оператор котельной | Мыло или жидкие моющие средства | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие  моющие средства в дозирующих устройствах) | Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г. №1122н |
| 10. | Повар | Мыло или жидкие моющие средства | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие  моющие средства в дозирующих устройствах) | Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г. №1122н |

Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, составляются службой охраны труда (специалистом по охране труда) либо иным уполномоченным структурным подразделением (должностным лицом) работодателя и утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа.

Работодатель вправе с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, улучшающие по сравнению с Типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также загрязнений.

Приложение № 9

*к коллективному договору на 2022-2024 годы*

**Трудовой договор с работником**

**Государственного (муниципального) учреждения**

с. Троицкое Орловская обл.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г.

(город, населенный пункт)

**МБОУ «Троицкая СОШ»**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице **директора Быковой Натальи Николаевны**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(должность, ф.и.о.)

действующего на основании **Устава**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(устав, доверенность), именуемый в дальнейшем

работодателем, с одной стороны, и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(ф.и.о.)

именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны)

заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

**I. Общие положения**

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет

работнику работу по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование должности, профессии или

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

специальности с указанием квалификации)

а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с

условиями настоящего трудового договора:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по

трудовому договору)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

2. Работник принимается на работу:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(полное наименование филиала, представительства, иного обособленного

структурного подразделения работодателя, если работник принимается на

работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное

структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении

работодателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(наименование необособленного отделения, отдела, участка,

лаборатории, цеха и пр.)

4. Работа у работодателя является для работника: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (основной, по совместительству)

5. Настоящий трудовой договор заключается на: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на

время выполнения определенной работы с указанием причины (основания)

заключения срочного трудового договора в соответствии со [статьей 59](consultantplus://offline/ref=48DAD01D5ED345A9711C8A315AAECD875959067BFBE9E1453FB59BB874FB6532F984CEA854i6v6G)

Трудового кодекса Российской Федерации)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

7. Дата начала работы "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_

месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой

работе.

**II. Права и обязанности работника**

9. Работник имеет право на:

а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым

договором;

б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих

государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и

условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с

учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества

выполненной работы;

г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской

Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на

него [пунктом 1](НТрудовые%20договора/договор%20НОВЫЙ.doc#Par644) настоящего трудового договора;

б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у

работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе

находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет

ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному

руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и

здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе

находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет

ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других

работников.

**III. Права и обязанности работодателя**

11. Работодатель имеет право:

а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по

настоящему трудовому договору;

б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила

внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению

безопасности труда;

в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности

в порядке, установленном Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=48DAD01D5ED345A9711C8A315AAECD875959067BFBE9E1453FB59BB874iFvBG) Российской Федерации, иными

федеральными законами;

г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской

Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым

договором;

б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие

государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической

документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых

обязанностей;

г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную

плату в установленные сроки;

д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных

работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными

нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой

деятельностью;

ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными

нормативными актами и настоящим трудовым договором.

**IV. Оплата труда**

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим

трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

а) должностной оклад, ставка заработной платы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей в

месяц;

б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Размер выплаты | Фактор, обусловливающий  получение выплаты |
|  |  |  |
|  |  |  |

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование   выплаты | Условия  получения   выплаты | Показатели   и критерии   оценки  эффективности   деятельности | Периодичность | Размер выплаты |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке,

которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами

внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации,

установленные законодательством Российской Федерации, нормативными

правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и

локальными нормативными актами.

**V. Рабочее время и время отдыха**

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего

времени (нормы часов педагогической работы за ставку) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания

работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо

настоящим трудовым договором.

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы

(указать) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск

продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый

отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в связи \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(указать основание установления дополнительного отпуска)

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный)

предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

**VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки**

работника, предусмотренные законодательством, отраслевым

соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в

соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в

порядке, которые установлены \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки,

предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством

субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным

договором, настоящим трудовым договором (указать):

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**VII. Иные условия трудового договора**

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну

(государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной

работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник

должен быть ознакомлен под роспись.

26. Иные условия трудового договора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**VIII. Ответственность сторон трудового договора**

27. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или

ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств,

установленных законодательством Российской Федерации, локальными

нормативными актами и настоящим трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или

ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых

обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания,

предусмотренные Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=48DAD01D5ED345A9711C8A315AAECD875959067BFBE9E1453FB59BB874iFvBG) Российской Федерации.

**IX. Изменение и прекращение трудового договора**

29. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по

соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в

части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе

сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=48DAD01D5ED345A9711C8A315AAECD875959067BFBE9E1453FB59BB874iFvBG)

Российской Федерации.

30. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора

(за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением

организационных или технологических условий труда, работодатель обязан

уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца

([статья 74](consultantplus://offline/ref=48DAD01D5ED345A9711C8A315AAECD875959067BFBE9E1453FB59BB874FB6532F984CEAF57i6v8G) Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением

численности или штата работников учреждения работодатель обязан

предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца

до увольнения ([статья 180](consultantplus://offline/ref=48DAD01D5ED345A9711C8A315AAECD875959067BFBE9E1453FB59BB874FB6532F984CEAA526EB20EiAv8G) Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям,

установленным Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=48DAD01D5ED345A9711C8A315AAECD875959067BFBE9E1453FB59BB874iFvBG) Российской Федерации и иными федеральными

законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и

компенсации, предусмотренные Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=48DAD01D5ED345A9711C8A315AAECD875959067BFBE9E1453FB59BB874iFvBG) Российской Федерации и иными

федеральными законами.

**X. Заключительные положения**

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий

настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае

не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и

(или) судом в порядке, установленном законодательством Российской

Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны

руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не

предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую

юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ РАБОТНИК

МБОУ «Троицкая СОШ»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование организации) (ф.и.о.)

Адрес (место нахождения) Адрес места жительства

303809 Орловская обл.

Ливенский район

С.Троицкое, ул. Садовая ,3 Паспорт (иной документ,

удостоверяющий личность)

ИНН 5715003390 серия N

кем выдан

директор дата выдачи " " г.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Быкова Н.Н.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Работник\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Второй экземпляр ТД получил \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ « »\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 г.