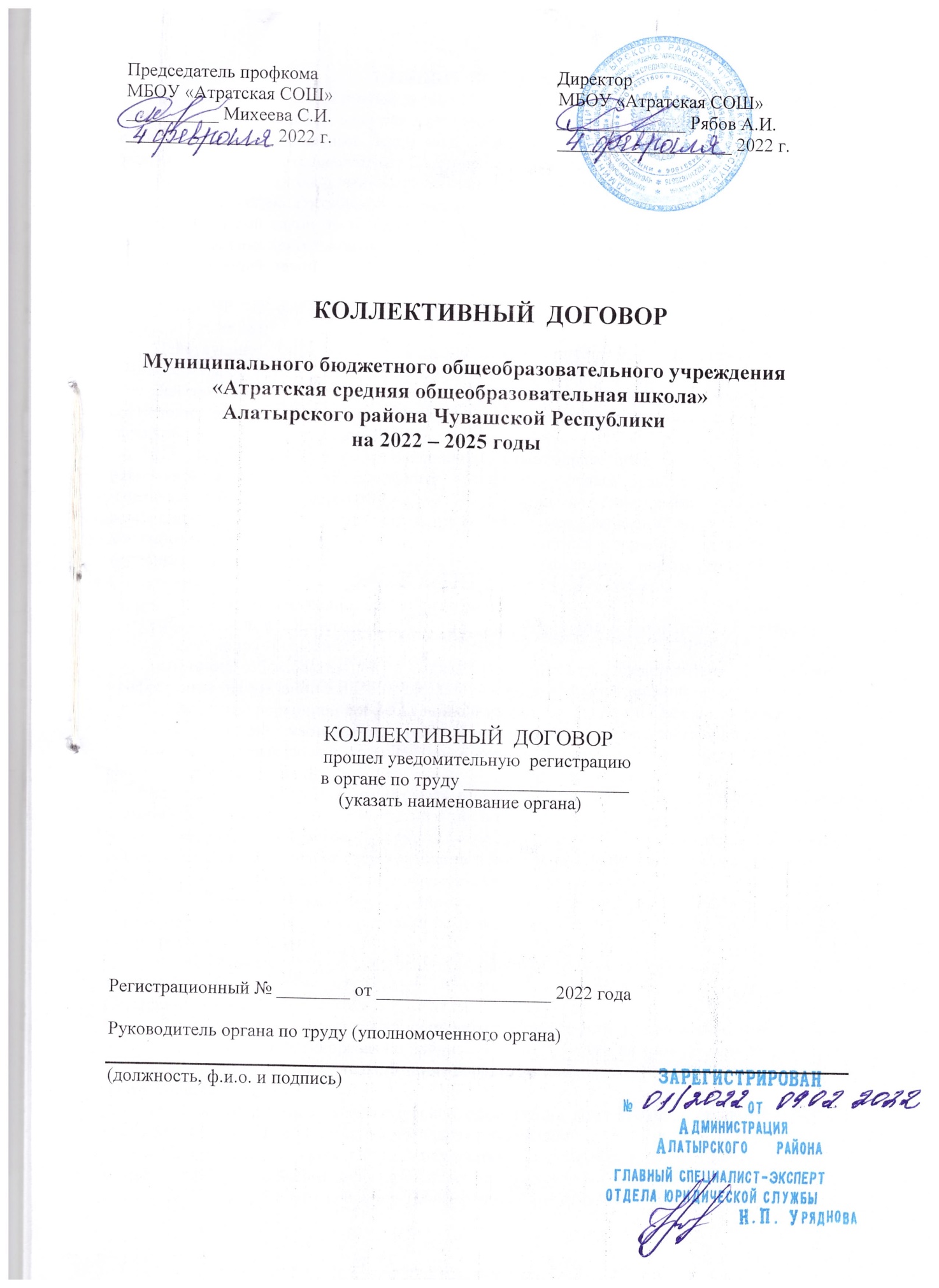
****

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Атратская средняя общеобразовательная школа» Алатырского района Чувашской Республики.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

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»;

Закон ЧР «О социальном партнерстве» от 30 марта 2006 г. № 7 (в редакции от 05.06.2013 г. № 28)*;*

Действующее Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации*;*

Действующие Республиканское и соответствующее муниципальное отраслевые соглашения по решению социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников образования*.*

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных 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.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Рябова Александра Ивановича (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Михеевой Светланы Ивановны.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение \_7\_ дней после его подписания.

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

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

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

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

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

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

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

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

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 04.02.2025. включительно.

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

2. Стороны договорились, что:

2.1. 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.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

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

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

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

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

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

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

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

Массовым является увольнение 10 % от общего числа работников в течение 30 дней.

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии, в том числе досрочной);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

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

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

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

2.2.9. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.10. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.11. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (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).

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

Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем и может отражаться в приказе о направлении в служебную командировку.

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

2.2.14. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.15. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

**III. рабочее время и время отдыха**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий,годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графикамисменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)[[1]](#footnote-1).

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда [продолжительность](consultantplus://offline/ref=4150B37408F9483D6C446C4524D4A2C3F20920E56AF28B4CE8A8BD3EE5FA68A5B78A6C4D0E7C9732t4qAO) рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

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

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

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

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

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

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

3.12. Продолжительность рабочей недели *(шестидневная или пятидневная)* непрерывная рабочая неделя с *(соответственно с одним или двумя)* выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

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

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

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

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

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

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

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

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

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

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

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

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

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

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

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками.

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

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

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

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

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- рождения ребенка – \_3\_ календарных дня;

- бракосочетания работника и детей работников – \_3\_ календарных дня;

- за вакцинацию и ревакцинацию от короновирусной инфекции работника – \_2\_ календарных дня;

- похорон близких родственников – \_3\_ календарных дня;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 2\_ календарных дня.

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

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

3.26. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

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

- в связи с переездом на новое место жительства – \_3\_ календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – \_2\_ календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – \_3\_\_ календарных дня;

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.27. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.28. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.28.1. 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.

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

3.28.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

**IV. Оплата и нормирование труда**

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

Днями выплаты заработной платы являются:\_12 и 26\_ числа месяца*.*

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

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

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

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

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.

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

* при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
* при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
* при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
* при завершении ступени обучения профессионального образования.

4.8*.* Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере \_3000\_ рублей.

4.9.Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере до 25% ставки заработной платы (должностного оклада).

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда *(аттестации рабочих мест)* в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении №\_\_к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК 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.

4.11. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам системы оплаты труда, в том числе выплат стимулирующего характера реализовывать через локальные Положения об оплате труда, Порядку распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, Премирования, установление критериев и показателей эффективности деятельности, являющиеся приложениями к настоящему коллективному договору

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

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

4.14. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп).

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

**V. Социальные гарантии и льготы**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

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

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

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

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

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

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

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

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

5.2.3. Производить оплату труда педагогическим работникам с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № \_\_ к настоящему коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

5.2.5.В целях материальной поддержки педагогических работников, сохранять уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории не период подготовки к проведению аттестации, но не более одного года:

1) педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в периоды:

- временной нетрудоспособности продолжительностью три и более месяца,

- нахождения в отпуске по беременности и родам;

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет,

-при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

2) педагогическим работникам, возобновившим педагогическую работу в трехмесячный срок после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, если в этот период истек срок действия квалификационной категории;

3) в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

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

**VI. Охрана труда и здоровья**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

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

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с приложением № \_\_\_ коллективного договора.

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

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

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

6.2. 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.

6.3. Работники обязуются:

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

6.3.2. 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.

6.3.3. 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.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

**VII. Гарантии профсоюзной деятельности**

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

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

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

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

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

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

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

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

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

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

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

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

* учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
* согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

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

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

-составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

-установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

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

-привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

-установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

-принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

-принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

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

-определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

-определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

-формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

-формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

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

-изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

-сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

-несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

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

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

-совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

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

-представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

-представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

-установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

-установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

-распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

-утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

-установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

-распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определен в приложении № \_\_\_ к настоящему коллективному договору.

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

-применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

-временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

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

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

-сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

-несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

-неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. 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 *(*части 3 статьи 374 ТК РФ).

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

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

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

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

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

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

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

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

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

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

**IX. Контроль за выполнением коллективного договора.**

**Ответственность сторон коллективного договора**

9. Стороны договорились:

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

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

**От работодателя: От работников:**

Руководитель Председатель

образовательной организации первичной профсоюзной

организации

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

(подпись, Ф.И.О.) (подпись, Ф.И.О.)

М.П. М.П.

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_\_ г. «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_\_ г.

Приложение 1

Приложение к коллективному договору по решению

социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников МБОУ «Атратская средняя общеобразовательная школа»

на 2022—2025 годы

**Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников**

Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников образовательных учреждений (структурных подразделений), реализующих различные типы общеобразовательных программ, связаны с особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2011 г., регистрационный № 19709).

Нормы часов преподавательской (педагогической) работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктом 2, 3 приложения к указанному приказу, и установленные за норму часов преподавательской (педагогической) размеры ставок заработной платы являются расчетными при исчислении заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки, в связи с чем за преподавательскую (педагогической) работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

Порядок расчета заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной нагрузки в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной нагрузки имеет свои особенности и отличия. Основные положения указанных документов, определяющие порядок установления объема учебной нагрузки учителей и преподавателей, а также исчисления их месячной заработной платы состоят в следующем.

**Установление объема учебной нагрузки учителей и порядок исчисления их месячной заработной платы**

Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется при заключении с ним трудового договора, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения в этом отпуске.

Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

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).

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 и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, 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 причинам.

Приложение 2

Приложение к коллективному договору по решению

социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников МБОУ «Атратская средняя общеобразовательная школа»

на 2022—2025 годы

**Об оплате 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**

В территориальных соглашениях, в коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209 (зарегистрирован Минюстом России 26 апреля 2010 г., регистрационный №16999), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

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

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1 | | |
| 1 | 2 | | |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором 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);  учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) | | |
| Старший воспитатель;воспитатель | Воспитатель; старший воспитатель | | |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания) | | |
| Руководитель физвоспитания | Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) | | |
| Мастер производственного обучения | Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной  специальности; инструктор по труду; старший | | |
|  | | педагог дополнительного образования, педагог  дополнительного образования (при совпадении  профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) | |
| Учитель технологии | | Мастер производственного обучения; инструктор по труду | |
| Учитель-дефектолог, учитель логопед | | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного  образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) | |
| Учитель музыки общеобразовательного  учреждения либо структурного  подразделения образовательного  учреждения, реализующего  общеобразовательную  программу; преподаватель  музыкальной дисциплины  образовательного учреждения  среднего профессионального  образования либо структурного  подразделения образовательного  учреждения, реализующего  образовательную программу  среднего профессионального образования | | Преподаватель детской музыкальной  школы (школы искусств, культуры);  музыкальный руководитель; концертмейстер**.** | |
| Преподаватель детской  музыкальной, художественной  школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер | | Учитель музыки общеобразовательного  учреждения либо структурного подразделения  образовательного учреждения, реализующего  общеобразовательную программу;  преподаватель музыкальной дисциплины  образовательного учреждения среднего  профессионального образования либо | |
|  | | | структурного подразделения образовательного  учреждения, реализующего образовательную  программу среднего профессионального образования |
| Старший тренер-преподаватель;  тренер-преподаватель | | | Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре |
| Учитель физкультуры  (физвоспитания); преподаватель  физкультуры (физвоспитания);  инструктор по физкультуре | | | Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель |
| Преподаватель образовательного  учреждения начального или  среднего профессионального  образования либо структурного  подразделения образовательного  учреждения, реализующего  образовательную программу  начального или среднего  профессионального образования | | | Учитель того же предмета (дисциплины)  общеобразовательного учреждения либо  структурного подразделения, реализующего  общеобразовательную программу |
| Учитель общеобразовательного  учреждения либо структурного  подразделения, реализующего  общеобразовательную программу | | | Преподаватель того же предмета (дисциплины)  образовательного учреждения начального или  среднего профессионального образования,  структурного подразделения образовательного  учреждения, реализующего образовательную  программу начального или среднего  профессионального образования |

Приложение

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Атратская средняя общеобразовательная школа» Алатырского района

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**«Атратская средняя общеобразовательная школа» Алатырского района**

Музыкальный руководитель

Воспитатель

Учитель

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

Приложение 6

Приложение к коллективному договору по решению

социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников МБОУ «Атратская средняя общеобразовательная школа»

на 2022—2025 годы

Принято общим собранием

трудового коллектива

Протокол № 3 от 30.01.2022г.

**Правила**

**внутреннего трудового распорядка**

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**"Атратская средняя общеобразовательная школа»**

**Алатырского района Чувашской Республики**

**1. Общие положения.**

1.1. В соответствии с Конституцией РФ граждане имеют право на труд. Обязанность и дело чести каждого способного к труду гражданина РФ - добросовестный труд в избранной им области общественно полезной деятельности, соблюдение трудовой дисциплины.

Дисциплина труда - это не только строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени.

Трудовая дисциплина обеспечивается, согласно ТК РФ, методами убеждения, а также поощрения за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка определяют основные моменты организации нормальной работы педагогического коллектива школы.
2. Все вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией школы в представленных ей прав, а в случаях. предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

**2. Порядок приема и увольнения работников.**

1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данной школе.
2. Трудовой договор заключается в письменной форме. Прием на работу оформляется приказом администрации школы. Приказ объявляется работнику под расписку.
3. При приеме на работу администрация школы обязана потребовать от поступающего представления трудовой книжки, оформленной в установленном порядке.

Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские работники, библиотекари, водители и др.) обязаны предъявить соответствующие документы об образовании или профессиональной подготовке: диплом, аттестат, удостоверение, копии которых, заверенные администрацией, должны быть оставлены в личном деле.

Лица, поступающие на работу в общеобразовательные школы, обязаны также предоставить медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении.

2.4. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на  
другую работу администрация школы обязана:

а) ознакомить с уставом школы, с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности согласно должностным инструкциям;

б) ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка;

в) проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

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

2.6. В день увольнения администрация школы обязана выдать работнику трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

**3. Основные обязанности работников.**

3.1. Работники школы обязаны:

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

б) систематически повышать свою профессиональную квалификацию;

в) быть примером в поведении и выполнении высокого морального долга как в школе, так и вне школы;

г) полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

д) беречь общественную собственность и воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу.

3.2. Основные обязанности учителей, классных руководителей определены Уставом общеобразовательного учреждения и должностными обязанностями.

**4. Основные обязанности администрации.**

4.1. Обеспечить соблюдение требований Устава основной общеобразовательной школы и Правил внутреннего трудового распорядка.

1. Рационально организовать труд работников.
2. Всемерно укреплять трудовую и производственную дисциплину.

4.4. Совершенствовать учебно-воспитательный процесс, распространять и внедрять в работу учителей, воспитателей и других работников школы лучший опыт работы.

4.5. Обеспечивать систематическое повышение работниками школы профессиональной квалификации.

1. Принимать меры к современному обеспечению школы необходимыми пособиями, хозяйственным инвентарем.
2. Обеспечивать соблюдение в школе санитарно-гигиенических норм и правил, сохранность имущества школы.
3. Создавать условия работы, соответствующие Правилам охраны труда и противопожарным правилам.

4.9. Организовать горячее питание учащихся и работников школы.

4.10.Организовать учет явки на работу и ухода с работы работников школы.

4.11. Выдавать заработную плату в установленные сроки.

**5. Рабочее время и его использование.**

5.1. В школе установлена 5-дневная учебная неделя. В связи с производственной необходимостью администрация имеет право изменить режим работы учителя в соответствии с ТК РФ.

5.2. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор 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.

5.3. График отпусков на летний период составляется администрацией в соответствии с нуждами школы по согласованию с профкомом.

1. Все учителя и воспитатели обязаны являться на работу не позже, чем за 20 минут до начала урока и быть на своем рабочем месте.

Технические работники обязаны быть на работе не позже чем за 30 минут.

5.6. Продолжительность рабочего дня учителя и сотрудников школы определяется расписанием и графиком, утвержденным директором школы по согласованию с профкомом, должностными обязанностями, изложенными на работника Правилами и Уставом школы.

5.7. Учитель обязан со звонком начать урок и со звонком его кончить, не допуская бесполезной траты времени.

5.8.Учитель обязан иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы.

5.9. Независимо от расписания уроков учитель обязан присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся.

5.10. Учитель обязан к первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы.

1. Учитель обязан безусловно выполнять распоряжения по учебной части точно и в срок.
2. Учителя и другие работники школы обязаны выполнять все приказы директора школы безоговорочно. При несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.
3. Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляется один раз в год.
4. Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы.
5. Классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку заполнения и выставления оценок в дневниках.
6. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников к работе в выходные дни допускается в исключительных случаях по письменному приказу администрации школы с разрешения профкома, предоставлением другого дня отдыха в течение ближайших двух недель. Классный руководитель дежурного класса начинает свою работу не позднее 750 утра и заканчивает не ранее 14ч 00мин, проверив порядок в школе.

5.18.Во время каникул педагогические работники привлекаются администрацией школы к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего средней учебной нагрузки в день.

1. Все учителя и работники школы обязаны один раз в год проходить медицинское обследование.
2. Заседание педагогического совета проводится один раз в четверть продолжительностью 1,5-2 часа, методического объединения учителей - один раз в четверть.

5.21. Заседания организаций школьников могут быть длительностью до 1 час.

5.22. Учителя обязаны о всяких приходах посторонних лиц ставить в известность администрацию. Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях и только директору и его заместителю.

5.23. Учителям и другим работникам школы запрещается:

а) изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы;

б) удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними (перемен);

в) удалять учащихся с урока.

**6. Поощрения за успехи в работе.**

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную безупречность в работе, новаторство в труде и другие достижения в работе администрацией школы применяются следующие поощрения:

а) объявление благодарности;

б) предоставление к награждению;

в) денежное вознаграждение не более 120% заработка.

**7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.**

7.1 Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или надлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания или применение мер общественного воздействия:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение.

7.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания применяется за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, если уже применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул (в том числе за отсутствие на работе более 3 часов в течение рабочего дня) без уважительных причин. А также за появление на работе в нетрезвом состоянии.

1. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогические работники могут быть уволены за совершение аморального проступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.
2. В соответствии с Законом РФ «Об образовании» (ст.56.3,п.1) основанием для увольнения педагогических работников является повторное в течение года грубое нарушение Устава школы.
3. Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах предоставленных ей прав; предварительно затребовав объяснение в письменной форме.

Дисциплинарное взыскание объявляется в приказе под расписку и доводится до сведения всех работников школы.

**8. Установить следующий режим работы школы:**

- общешкольная линейка проводится раз в две недели по понедельникам в 8ч.15 мин.;

- предварительный звонок на первый урок в 8ч.25мин.;

- начало занятий в 8ч.30мин.

Расписание звонков:

1 урок: 8.30. – 9.15. перерыв 10 мин.

2 урок: 9.25. – 10.10 перерыв 15 мин. Организация питания (2-5классы)

3 урок: 10.25. – 11.10 перерыв 15 мин. Организация питания (6-11 классы)

4 урок: 11.25. – 12.10 перерыв 10 мин.

5 урок: 12.20. – 13.05. перерыв 5 мин.

6 урок: 13.10. – 13.55. перерыв 5 мин.

7 урок:14.00 – 14.45

По окончании урока учитель и ученики выходят из кабинета. Дежурный учитель с дежурным классом во время перемены дежурит по этажам и обеспечивает дисциплину у учеников, а также несут ответственность за поведение детей на всех переменах.

8.1. **Определить посты учеников дежурного класса:**

У входных дверей; столовая, коридор. Дежурному классу обеспечивать дисциплину учеников, санитарное состояние, сохранность школьного имущества.

8.2. **Время начала работы** каждого учителя - за 15 минут до своего первого урока. Дежурство учителей начинается за 30 минут до начала учебных занятий и заканчивается на 20 минут позже окончания последнего урока.

1. Внесение изменений в классные журналы, зачисление и выбытие учащихся вносит только классный руководитель по указанию директора школы. Исправление оценок в классном журнале допускается по заявлению учителя и разрешению директора с составлением акта.
2. Запрещается отпускать учеников с уроков на различные мероприятия без разрешения администрации школы.
3. Работа спортивных кружков, кабинетов информатики допускается только по расписанию, утвержденному директором школы до начала рабочего дня школы.
4. Проведение внеклассных мероприятий проводиться по плану, утвержденному директором школы. Проведение внеклассных мероприятий допускается до 20.00 часов.
5. Не допускать на уроки учащихся в верхней одежде и без сменной обуви.
6. Всем учителям обеспечить прием и сдачу учебных кабинетов между уроками в течении учебного года. За сохранность учебного кабинета и имеющегося в нем имущества ответственность несет учитель, работающий в этом кабинете.
7. Курение учителей и учащихся в школе запрещается.
8. Без разрешения директора школы на урок посторонних лиц не допускать.
9. Запрещается производить замену уроков по договоренности между учителями без разрешения администрации школы.
10. Выход на работу учителя или любого сотрудника после болезни возможен только по предъявлению директору больничного листа.
11. Проведение экскурсий, походов, посещение выставок и др. разрешается только под руководством классных руководителей. Ответственность за жизнь и здоровье детей при проведении подобных мероприятий несет учитель, который обозначен приказом директора.
12. Запретить в стенах школы любые торговые операции.
13. Определить следующий график проведения родительских собраний:

1) Общешкольные родительские собрания два раза в год;

2) Классные собрания - каждую четверть (не включая внеочередные)

Приложение 7

Приложение к коллективному договору по решению

социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников МБОУ «Атратская средняя общеобразовательная школа»

на 2022—2025 годы

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

Работодателей и уполномоченных работниками представительных органов

**МБОУ «Атратская СОШ»**

на 2022 год

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  пп | Содержание мероприятий (работ) | Единица учета | Кол-во | Стои-мость работ в тыс. руб | Срок выполнения мероприя-тий | Ответственные за выполне-  ние меро-приятий | Кол-во работников, которым улучшаются условия труда | | Отметка о выполнении |
|  |  |  |  |  |  |  | всего | в т.ч. женщин |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 | Обучение, проведение инструктажа |  |  |  | Сентябрь  Январь | директор | 23 | 18 |  |
| 2 | Подготовка уголка по охране труда |  |  |  | Сентябрь | Председатель ПК |  |  |  |
| 3 | Оснащение аптечками |  |  |  | Сентябрь | Директор |  |  |  |
| 4 | Медосмотр работников школы |  |  |  | Апрель | Директор | 20 | 18 |  |
| 5 | Модернизация оборудования |  |  |  | В течение года | Зав.кабинетами  Директор |  |  |  |
| 6 | Уборка помещений |  |  |  | В течение года | Кл.рук.  техслужащие |  |  |  |
| 7 | Поддержка теплового режима |  |  |  | Отопительный сезон | Директор | 23 | 18 |  |
| 8 | Организация культмассового отдыха работников школы |  |  | 4 | В течение года | Председатель ПК | 23 | 18 |  |
| 9 | Водоснабжение кабинетов нач.кл. |  |  | 15 | До 01.08.2023 | Директор | 3 | 3 |  |
| 10 | Косметический ремонт школы | кв.м. | 1737 | 25 | ежегодно | Директор | 23 | 18 |  |
| 11 | Замена люминисцентных ламп | шт. | 100 | 4600 | По мере необходимости. | Директор | 23 | 18 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Директор школы Рябов А.И.

Председатель профкома Михеева С.И.

Приложение 8

Приложение к коллективному договору по решению

социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников МБОУ «Атратская средняя общеобразовательная школа»

на 2022—2025 годы

Принято Утверждено\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

На педагогическом совете Директор МБОУ «Атратская СООШ» МБОУ «Атратская СОШ»

Протокол № 6 от 30.01.2022 Приказ № 65 от 30.01. 2022

Положение

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения «Атратская средняя общеобразовательная школа» длительного отпуска сроком до одного года

**I. Общие положения**

1.1. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБОУ «Атратская средняя общеобразовательная школа» длительного отпуска сроком до одного года (далее - Положение) устанавливает порядок и условия предоставления педагогическим работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения «Атратская средняя общеобразовательная школа» длительного отпуска сроком до одного года (далее длительный отпуск).

1.2. Настоящее Положение утверждается в соответствии с требованиями статьи 335 Трудового кодекса РФ, статьи 55 Федерального Закона «Об образовании», п. 64 Типового положения об общеобразовательном учреждении.

1.3. Педагогические работники МБОУ «Атратская средняя общеобразовательная школа» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

1.4. Период длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемый педагогическим работникам образовательного учреждения, не включается в стаж, дающий право на льготную пенсию по выслуге лет.

1.5. Запись о предоставлении педагогическому работнику длительного отпуска не вносится в трудовую книжку работника.

**II. Исчисление стажа непрерывной преподавательской работы, дающего право на длительный отпуск.**

2.1. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в Приложении к настоящему Положению.

2.2. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

2.3. Спорные вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом, если работник является членом профсоюза.

2.4. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

фактически проработанное время;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

2.5. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

**III. Порядок предоставления длительного отпуска**

3.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

3.2. Основанием для предоставления отпуска является письменное личное заявление работника. Заявление подается на имя руководителя учреждения. В случае необходимости работник предоставляет документы, подтверждающие непрерывность преподавательской работы.

3.3. Руководитель образовательного учреждения рассматривает заявление педагогического работника о предоставлении длительного отпуска в течение 30 календарных дней, обеспечивает квалифицированную замену для качественного осуществления образовательного процесса.

3.4. По образовательному учреждению издается приказ о предоставлении длительного отпуска. Выписка из приказа направляется в бухгалтерию.

3.5. Длительный отпуск может быть присоединен к основному ежегодному и дополнительному отпускам по согласованию с руководителем образовательного учреждения.

3.6. Работник учебного учреждения вправе отказаться от использования длительного отпуска, отозвав заявление в любое время до момента наступления отпуска.

3.7. Руководитель может отказать в предоставлении длительного отпуска, если стаж непрерывной преподавательской деятельности педагогического работника составляет менее 10 лет.

3.8. Длительный отпуск директору образовательного учреждения предоставляется на основании письменного заявления. Заявление подается на имя начальника управления образования. В случае необходимости руководитель предоставляет документы, подтверждающие непрерывность преподавательской работы. По управлению образования издаётся приказ о предоставлении длительного отпуска. Выписка из приказа направляется в бухгалтерию.

3.9. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

3.10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество классов (учебных групп).

3.11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

3.12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

**IV. Сроки предоставления длительных отпусков**

4.1. Длительный отпуск может быть предоставлен на основании личного заявления педагогического работника на любой срок, но не более одного года. Длительный отпуск не может быть использован по частям.

4.2. Работник вправе прервать длительный отпуск в любое время и приступить к работе, предупредив об этом администрацию образовательного учреждения не позднее, чем за 3 рабочих дня до выхода на работу. В случае досрочного выхода работника отпуск считается полностью использованным.

4.3. Из длительного отпуска педагогический работник не может быть отозван без его личного согласия.

V. Порядок финансирования длительного отпуска

5.1. Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическим работникам образовательного учреждения без сохранения заработной платы.

Приложение

к Положению о порядке и условиях предоставления

педагогическим работникам МБОУ

«Атратская средняя общеобразовательная школа»

длительного отпуска сроком до одного года

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы для предоставления длительного отпуска**

 1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения (суммарно по основному и другим местам работы) нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), за исключением случаев, указанных в п. 2 настоящего Перечня:

учитель;

учитель – дефектолог;

учитель – логопед;

преподаватель - организатор (основ безопасности жизнедеятельности);

педагог дополнительного образования;

руководитель физического воспитания;

мастер производственного обучения;

старший тренер – преподаватель;

тренер – преподаватель;

музыкальный руководитель;

концертмейстер;

воспитатель.

2. Работа в должности учителя начальных классов общеобразовательного учреждения включается в стаж работы независимо от объема выполняемой учебной нагрузки.

3. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии работы в каждом учебном году на ставку заработной платы:

директор, заведующий образовательным учреждением;

заместитель директора образовательного учреждения, заместитель заведующего образовательным учреждением, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом;

заведующий отделом, сектором;

методист;

инструктор - методист;

старший методист;

старший воспитатель;

классный воспитатель;

социальный педагог:

педагог - психолог;

педагог - организатор;

старший вожатый;

инструктор по труду;

инструктор по физической культуре.

Приложение

к коллективному договору по решению

социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников МБОУ «Атратская средняя общеобразовательная ООШ»

на 2022—2025 годы

П О Л О Ж Е Н И Е

о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Атратская средняя общеобразовательная школа»

Алатырского района Чувашской Республики

1. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее Комиссия) создана в соответствии со ст.35 Трудового кодекса РФ и п.2.1.1 Районного отраслевого соглашения по решению социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников образования Алатырского района на 2019-2022 годы с целью обеспечения регулирования социально-трудовых отношений в образовательных учреждениях, расположенных в Чувашской Республике.

2. Комиссия создана на равноправной основе из полномочных представителей Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики и Чувашской республиканской организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, являющимися сторонами Комиссии

3. Срок полномочия Комиссии – 3 года. Количество членов Комиссии паритетно от каждой из сторон Комиссии и не может превышать 10 человек. Персональный состав Комиссии определяется сторонами Комиссии соответствующими решениями.

4. Комиссия в своей деятельности руководствуется действующим законодательством, регулирующим вопросы социального партнерства в сфере труда, решениями сторон Комиссии, настоящим положением.

5. Комиссия в соответствии с Трудовым кодексом РФ:

осуществляет подготовку документов и материалов, необходимых для начала ведения коллективных переговоров по заключению и изменению республиканских отраслевых соглашений;

разрабатывает и согласовывает со сторонами проекты республиканских отраслевых соглашений, а также изменений к ним;

ведет подготовку процедуры заключения республиканских отраслевых соглашений и внесения изменений в них;

разрабатывает и утверждает планы мероприятий по выполнению отраслевых республиканских соглашений;

осуществляет текущий контроль за ходом выполнения отраслевых республиканских соглашений;

разрешает разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений отраслевых республиканских соглашений.

6. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие. Ведет заседание председатель (сопредседатель) комиссии, который определяется решением сторон из числа своих представителей.

7. Деятельность каждой из сторон организует координатор стороны назначаемый (избираемый) сторонами.

8. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Комиссии по решению социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников образования Чувашской Республики на 2019-2022 годы.

Приложение 3

к коллективному договору по решению

социально- экономических проблем

и обеспечению правовых гарантий работников

МБОУ «Атратская средняя общеобразовательная школа»

на 2022-2025 годы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| «СОГЛАСОВАНО»:  Председатель ПК:  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /С.И.Михеева/  «\_22\_\_» \_января 2022 г. |  | «УТВЕРЖДАЮ»:  Директор школы:  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /А.И.Рябов/  «\_25\_» января 2022 г. |

# ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Атратская средняя общеобразовательная школа»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников **муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Атратская средняя общеобразовательная школа»** (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 12 ноября 2008 г. № 349 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки», постановлением главы администрации Алатырского района от 25 декабря 2008г. № 690 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных учреждений Алатырского района, занятых в сфере образования», включает в себя

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ «Атратская средняя общеобразовательная школа», занятых в сфере образования (далее – учреждение), по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

коэффициенты к окладам (ставкам);

наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждении;

наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении;

условия оплаты труда руководителя учреждения.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Заработная плата работников учреждения максимальными размерами не ограничивается.

1.3. Штатное расписание и тарификационный список педагогических работников учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, иных работников на условиях срочного трудового договора с оплатой выполненной работы за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств по бюджетным средствам и средствам, поступающим от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом начиная с 1 января 2010 г. объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда, а также выплат компенсационного характера:

ФОТоу = ФОТб + ФОТст + Вк,

где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

Вк – выплаты компенсационного характера.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения включает ФОТ административно-управленческого персонала (ФОТауп), ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (ФОТпп), ФОТ учебно-вспомогательного персонала (ФОТувп), ФОТ младшего обслуживающего персонала (ФОТмоп):

ФОТб = ФОТауп + ФОТпп + ФОТувп + ФОТмоп.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТст) определяется по формуле

ФОТст = ФОТоу х Дст,

где:

Дст – стимулирующая доля ФОТоу.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) минимальных окладов (ставок), коэффициентов к ним по профессиональным квалификационным группам;

д) перечня видов выплат компенсационного характера в образовательном учреждении;

е) перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательном учреждении;

ж) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Чувашской Республики в сфере оплаты труда;

з) мнения представительного органа работников учреждения.

1.7. Оплата труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Чувашской Республики, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.8. Учреждение в пределах имеющихся у них средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

1.9. Оплата труда работников включает в себя размеры окладов (ставок) по ПКГ, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного, стимулирующего характера к окладам (ставкам).

1.10. Размеры окладов (ставок) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Размеры выплат по повышающим коэффициентам определяются путем умножения размера оклада (ставки) по соответствующей ПКГ на величину коэффициента по соответствующему уровню ПКГ.

1.11. Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней устанавливаются руководителем учреждения.

Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ. Должности, включенные в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям учреждения и наименованиям профессий и должностей Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии и специальности.

1.12.  Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также оплата труда за работу в условиях, отклонившихся 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, отклонившихся от нормальных), осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

**II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников**

2.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за оклад (ставку) (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 « О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 4 февраля 2011 г., регистрационный №19709).

2.2. Уровень образования работников при установлении размеров окладов (ставок) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено законодательством Российской Федерации).

Требования к уровню образования при установлении размеров окладов (ставок), определенные в тарифно-квалификационных характеристиках должностей работников в разделе «Требования к квалификации», предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, размеры окладов (ставок) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» является основанием для установления им размеров окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ (педколледжей) и музыкальных училищ, работающим в общеобразовательных учреждениях, размеры окладов устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения выс­шего и среднего профессионального образования до введения в действие настоящего Положения, определяется в соответствии с Инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, утвержденной приказом Министерства просвещения СССР от 16 мая 1985 г. № 94 (с изменениями, внесенными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 8 июня 1990 г. № 400).

Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен размер оклада (ставки), предусмотренный для работников, имеющих соответствующее образование.

2.3. Размеры окладов (ставок) педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала образовательного учреждения устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные  квалификационные группы должностей | Квалификационные  уровни | размер оклада  (ставки), рублей |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников  Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-логопед | при наличии высшего профессионального образования  при наличии среднего профессионального образования | 5600  4798 |

Размеры окладов (ставок) работников со средним (полным) общим образованием устанавливаются в размере 3908 рублей.

Оклады заместителей руководителя установить на 10 процентов ниже оклада руководителя.

Для работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, может применяться почасовая оплата труда.

Вопросы почасовой оплаты труда работников учреждения регулируются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. К размерам окладов (ставок) установить следующие коэффициенты:

коэффициент за выслугу лет;

коэффициент за квалификационную категорию;

персональный коэффициент.

Размер выплат по коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (ставки) работника на коэффициент.

Размеры и иные условия применения коэффициентов к размерам окладов (ставок) приведены в пунктах 2.5–2.7 настоящего раздела Положения.

2.5. Коэффициент за выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, науки.

Размеры коэффициента за выслугу лет работникам учреждения образования:

от 2 до 5 лет – 0,10;

от 5 до 10 лет – 0,15;

от 10 до 20 лет – 0,25;

свыше 20 лет – 0,30.

Коэффициент за выслугу лет применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Применение коэффициента за выслугу лет не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

Молодым специалистам размер оклада (ставки) определяется с коэффициентом 0,30.

К молодым специалистам в целях реализации настоящего постановления относятся выпускники образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования очной, очно-заочной (вечерней) и заочной форм обучения в возрасте до тридцати пяти лет, принятые на работу в образовательные учреждения в течение трех лет со дня выдачи документов о соответствующем образовании и (или) квалификации. Право молодого специалиста на получение размера оклада (ставки) с учетом установленного коэффициента действует в течение трех лет со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением. В указанный период не включается срок, в течение которого молодой специалист был призван на военную службу или направлен на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, направлен на обучение, повышение квалификации или стажировку с отрывом от работы, находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Право молодого специалиста на получение размера оклада (ставки) с учетом установленного коэффициента утрачивается в следующих случаях:

расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста;

расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия молодого специалиста по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

2.6. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам учреждения с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности.

Размеры коэффициента:

0,25 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

0,05 – при наличии второй квалификационной категории.

Коэффициент за квалификационную категорию применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Применение коэффициента за квалификационную категорию не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру минимального оклада (ставки).

2.7.  Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала, руководителям структурных подразделений учреждения устанавливается персо­нальный коэффициент в зависимости от отнесения должности к квалификацион­ному уровню ПКГ за дополнительные занятия с обучающимися (индивидуаль­ные и групповые занятия, собеседования, занятия по ликвидации пробелов в знаниях, занятия с детьми с повышенной мотивацией и др.), проверку тетрадей, классное руководство, за предметные, цикловые и методические комиссии, заве­дование учебными кабинетами (включая кабинет профориентации, информати­ки, спортивный зал), лабораториями, архивом, учебными мастерскими и учебно-опытными участками, ведение кружковой работы, внеклассной работы по физи­ческому воспитанию, средних общеобразовательных школ с очно-заочной формой обу­чения, подготовку учащихся к предметным олимпиадам, конференциям, смот­рам, конкурсам, за работу с библиотечным фондом учебников, за работу в комиссиях во время вы­пускных экзаменов, методическую работу и иные формы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями), подготовку детей к празд­ничным выступлениям, а также за работу в образовательных учреждениях, имеющих статус гимназии, (устанавливается только учителям, преподавателям), учителям национального языка и литературы за работу в клас­сах (группах) с русским языком обучения, учителям, преподавателям, воспита­телям за работу в образовательных учреждениях с углубленным изучением ино­странного языка, владеющим иностранным языком и применяющим его в прак­тической работе, проведение смотров, олимпиад, конкурсов, конфе­ренций и других мероприятий с детьми и работниками образования, спортив­ных, туристских и других экспедиций с детьми и иные виды работ, выполняемые сверх основных обязанностей.

Рекомендуемые размеры персональных коэффициентов:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные  квалификационные группы должностей | Квалификационные уровни | Размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) |

| **1** | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников**  **преподаватели** | 1 квалификационный уровень  2 квалификационный уровень  3 квалификационный уровень  4 квалификационный уровень | до 0,12  до 0,15  до 0,18  до 0,20 |
|  |  |  |
| **Профессиональная квалификационная группа долж­ностей руководителей  структурных подразделе­ний** | 1 квалификационный уровень  2 квалификационный уровень  3 квалификационный уровень | до 0,20  до 0,22  до 0,25 |

Решение об установлении персонального коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника. Персональный коэффициент не применяется при оплате труда педаго­гических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку (пе­дагогическую работу).

Применение персонального коэффициента не учитывается при начисле­нии иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Коэффициент преподавателям учреждения устанавливается в размерах коэффициентов к окладам (ставкам)

1. За сложность предмета:

1 группа сложности (русский язык и литература, математика) – 0,05

2 группа сложности (история, обществознание, иностранный язык, физика, химия, биология, география) - 0.03

3 группа сложности (музыка, физическая культура, рисование, КРК, технология, ОБЖ, выбор профессии) – 0.01

2. За проверку тетрадей:

1 группа сложности – 0.05

2 группа сложности – 0.03

3 группа сложности -0.01

3. За внеклассную работу по физической культуре – 0.05

4. За заведование учебным кабинетом - 0.03

2.8. Оплата труда педагогических работников образовательных учреждений за установленную при тарификации учебная нагрузка (педагогическая работа) производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в образовательных учреждениях, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения, выплат по коэффициентам за выслугу лет и квалификационную категорию.

Исчисление месячной заработной платы педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку осуществляется следующим образом:

размер оклада (ставки) повышается за работу в образовательных учреждениях, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения;

к полученному размеру оклада (ставки) суммируются размеры выплат по коэффициентам за выслугу лет и квалификационную категорию;

полученная сумма делится на установленную норму часов в неделю (в год) за оклад (ставку) и умножается на количество часов учебной нагрузки, установленной при тарификации.

2.9. С учетом условий труда педагогическим и научным работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

2.10. Педагогическим и научным работникам выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

**IΙΙ. Условия оплаты труда работников учреждений,**

**осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждений, осу­ществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Минюсте России 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы должностей | Квалификационные уровни | Квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квали­фи­кационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск I, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» | Рекомендуемый размер минимального оклада, рублей |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | 1 квалификаци-онный уровень  2 квалификаци-онный уровень | 1 квалификационный разряд  2 квалификационный разряд  3 квалификационный разряд | 2767  3044  3344  3680 |
|  |  |  |  |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | 1 квалификаци-онный уровень  2 квалификаци-онный уровень  3 квалифика-ционный уровень | 4 квалификационный разряд  5 квалификационный разряд  6 квалификационный разряд  7 квалификационный разряд  8 квалификационный разряд | 3848  4089  4330  4570  4849 |

Оплата труда работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится исходя из установленных размеров окладов с учетом повышений размеров окладов за работу в образовательных учреждениях, указанных в пункте 5.2 настоящего Положения.

3.2. С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

3.3. Рабочим учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, премии, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

**ΙV. Условия оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей.**

4.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Чувашской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, утвержденным постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 23 октября 2008 г. № 317.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей учреждений приведен в приложении к настоящему Положению.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10–30 процентов ниже оклада руководителя.

Руководителям учреждений, их заместителям к должностным окладам не устанавливаются доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность учтены в размерах средней заработной платы работников основного персонала, исчисленной для установления должностных окладов руководителей учреждений.

4.2. Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений дополнительного образования детей, прочих муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования определяются исходя из средней заработной платы работников основного персонала с коэффициентом до 3,0.

4.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются от размера должностного оклада.

4.4. Премирование руководителя учреждения, выплата стимулирующих выплат осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

Размеры премирования руководителей учреждений, порядок, критерии и целевые показатели эффективности деятельности учреждений ежегодно устанавливаются Управлением образования администрации Алатырского района.

4.5.  Заместителям руководителя учреждения выплачиваются премии, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

**V. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера**

5.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда, производится в повышенном размере.

В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в феде­ральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным при­казом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утвержде­нии Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюд­жетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установ­ления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (без освобождения от работы, определенной трудовым договором), работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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

Размеры выплат:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № пп | Перечень лиц, работающих  в образовательных учреждениях | Размеры повышения  минимального оклада  (ставки), размеры надбавок, доплат от минимального оклада (ставки) |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| 1. | Педагогический и другой персонал образовательного учреждения: |  |
| 1.1. | за индивидуальное обучение на дому детей, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения), – устанавливается только педагогическим работникам | повышение окладов (ставок) на 20% |
| 2. | Педагогический и другой персонал государственных образовательных учреждений, а также педагогический персонал в других государственных учреждениях Чувашской Республики за работу с тяжелыми и вредными условиями труда: |  |
|  | учителям химии и информатики и лаборантам кабинетов химии за работу с использованием химических реактивов, а также с их применением | доплата от оклада (ставки) в размере 10% |
|  | кухонным работникам:  за работу у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки;  за работу, связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы;  за работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ | доплата от оклада в размере 10% |
|  | газооператорам за обслуживание средств измерений, элементов систем контроля и управления (автоматических устройств и регуляторов, устройств технологической защиты, блокировки сигнализаций и т.п.) в цехах (участках), котельных топливоподачи, а также за ремонт устройств автоматики, чистку котлов в холодном состоянии, уборку полов, площадок в котельных, обслуживание теплосетевых бойлерных установок в котельных | доплата от оклада в размере 10% |
|  | рабочим по обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений за ремонт и очистку вентиляционных систем | доплата от оклада в размере 10% |
|  | уборщикам за работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дез­инфекции | доплата от оклада в размере 10% |
|  | рабочим по обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений за обслуживание канализационных колодцев и сетей | доплата от оклада в размере 10% |
|  |  |  |
| 3. | Уборщики служебных помещений, использующие дезинфицирующие средства, а также занятые уборкой общественных туалетов, работающие в государственных образовательных учреждениях | повышение окладов на 10% |
| 4. | Педагогический и другой персонал: |  |
|  |  |  |
|  | за работу в выходной и нерабочий праздничный день | оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации |
|  |  |  |
|  | за работу в ночное время | оплата труда осуществляется в соответствии со [статьей 154](garantF1://12025268.154) Трудового кодекса Российской Федерации |
|  | за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени) | оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации |

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

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

5.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

**VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

6.1. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

6.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам учреждения за:

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

особый режим работы;

непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя учреждения. Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

6.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ выплачиваются:

а) по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников учреждения. Критерии и показатели деятельности работников учреждения утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения);

б) лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», значками «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник просвещения СССР», «За заслуги в высшем образовании», «За заслуги в среднем специальном образовании» – надбавка до 25 процентов к окладу (ставке) (размеры и условия выплаты надбавок определяются локальными нормативными актами учреждений);

Надбавки за государственные награды, почетные звания, ученые звания, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности, преподаваемого предмета. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за ученую степень выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки.

Надбавки за ученое звание профессора, ученое звание доцента, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук не применяются в отношении работников, которым установлены оклады за звание действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

6.4. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций, – по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения, заместителей руководителя учреждения.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю учреждения принимается соответствующим органом исполнительной власти, другим работникам – руководителем учреждения по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения).

6.5. Порядок, размеры и условия премирования работников учреждения по итогам работы определяются локальными нормативными актами учреждения. Порядок, размеры и условия премирования руководителей учреждений по итогам работы утверждаются соответствующим органом исполнительной власти.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом показателей оценки эффективности и результативности деятельности работников.

Размеры премиальных выплат по итогам работы могут определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премиальных выплат по итогам работы не ограничен.

6.6. Установить молодым специалистам следующие выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда:

- единовременную выплату в размере 5 тысяч рублей;

- единовременную выплату в размере 1 тысячи рублей при награждении грамотой главы администрации Алатырского района;

- единовременную выплату в размере 500 рублей при награждении грамотой управления образования и молодежной политики администрации Алатырского района.

**VII. Гарантии по оплате труда**

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого законодательством Российской Федерации.

В случае, когда месячная заработная плата работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), при условии со­хранения объема его должностных обязанностей и выполнения им работ той же квалификации окажется ниже уровня заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сет­ки по оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Рес­публики, то ему устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда работ­ника не ниже уровня заработной платы (без учета премий и иных стимулирую­щих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики.

Ответственность за своевременное и правильное установление работникам учреждения соответствующего размера минимального оклада (ставки) возлагается на руководителя учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами

**Приложение 3**

УТВЕРЖДАЮ: СОГЛАСОВАНО: СОГЛАСОВАНО:

директор МБОУ Председатель управ- Председатель проф-

«Атратская СОШ» ляющего совета МБОУ союзной организации

А.И.Рябов «Атратская СОШ» МБОУ «Атратская

Приказ №\_3\_\_ А.Ю.Миронова СОШ» С.И. Михеева

от 15.01.2022 г. Протокол №1 Протокол № 1от 15.01.2022г.

от 15.01.2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда

работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Атратская средняя общеобразовательная школа»

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», Законом Чувашской Республики от 19 июля 2007 г. № 45 «О внесении изменений в Закон Чувашской Республики «Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики», Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики «О Порядке формирования системы оплаты труда и стимулирования педагогических и руководящих работников государственных общеобразовательных учреждений Чувашской Республики», Порядком распределения стимулирующих выплат руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений, утвержденного приказом от 04.10 2007 № 138 управления образования администрации Алатырского района Чувашской Республики и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Чувашской Республики в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников общеобразовательного учреждения к повышению качества образовательного процесса.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам МБОУ включает в себя:

а) поощрительные выплаты по результатам труда (премии и надбавки);

б) надбавки за наличие государственных наград.

1.3. Распределение выплат стимулирующего характера работникам МБОУ (кроме руководителя общеобразовательного учреждения) по результатам труда производится руководителем МБОУ по согласованию с Управляющим Советом школы и профсоюзным органом. Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда руководителю МБОУ производится управлением образования администрации Алатырского района по согласованию с общественным Советом управления образованием в Алатырском районе. Критерии и показатели для осуществления поощрительных выплат работникам общеобразовательного учреждения приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

1.4. Локальный акт «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения» утверждается приказом руководителя МБОУ на учебный год.

1.5. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника МБОУ (кроме руководителя МБОУ) устанавливается на основании приказа руководителя МБОУ. Для руководителя МБОУ размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается на основании приказа руководителя управления образования администрации Алатырского района.

1.6. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

**2. Порядок установления размера выплат**

**из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ**

2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников распределяется следующим образом:

Не менее 30% - на стимулирующие выплаты педагогическим работникам школы (учителям);

Не более 20% - на стимулирующие выплаты надбавок другим работникам школы (административному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу)

Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников МБОУ, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

2.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников МБОУ ведется с участием Управляющего Совета МБОУ «Атратская средняя общеобразовательная школа», действующего на основании Положения об управляющем Совете, утвержденном приказом управления образования от 13 апреля 2007 г № 49а, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

2.3. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников МБОУ учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые руководителем МБОУ, результаты самооценки работников МБОУ в соответствии с представленными руководителю МБОУ отчетами работников МБОУ, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые Управляющим Советом школы.

2.4. Руководитель МБОУ представляет в Управляющий Совет аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, 2 раза в год– в августе и в январе, и, соответственно, устанавливаются размеры стимулирующих выплат на период с сентября по декабрь включительно и с января по август включительно.

2.5. Порядок рассмотрения управляющим советом вопроса о стимулировании работников МБОУ устанавливается данным Положением (раздел 3 Регламент участия управляющего совета в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ).

2.6. Ежемесячные надбавки работникам, имеющим государственные награды устанавливаются в процентном отношении к размеру должностного оклада или ставки заработной платы:

за государственные награды – до 20 %

Конкретный размер надбавок устанавливается данным Положением и утверждается ежегодно приказом руководителя МБОУ к началу учебного года.

Общая сумма надбавок за наличие государственных наград не должна превышать 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период.

2.7 Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ осуществляются в виде стимулирующих надбавок, размер которых определяется в августе и в январе, а периодичность выплаты указывается в приказе руководителя МБОУ. Выплата может осуществляться как единовременно, так иежемесячно. Выплата стимулирующих надбавок работникам МБОУ осуществляется на основе утвержденных критериев и показателей, приведенных в приложении 1 к данному Положению**.**

2.8. Размеры стимулирующих надбавок по результатам труда устанавливаются по методике, приведенной в п.2.11*.*

2.9. При определении размера стимулирующих надбавок по результатам труда работникам МБОУ каждому показателю устанавливается одинаковая первоначальная балльная оценка, равная *1,* а в зависимости от значимости показателя определяется весовой коэффициент показателя.

2.10. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТ ст.) складывается из фонда оплаты труда на выплату надбавок за ученую степень и государственные награды (ФОТ нагр.) и фонда оплаты труда на выплату поощрений по результатам труда, в том числе фонда оплаты труда на выплату премий по результатам труда (ФОТ прем.) и фонда оплаты труда на выплату надбавок по результатам труда (ФОТ надб.).

2.11. Надбавки за государственные награды имеют фиксированный размер, а размер поощрительных надбавок по результатам труда работникам МБОУ определяется следующим образом:

а) Определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату поощрительных надбавок по результатам труда работникам МБОУ:

ФОТ надб. = ФОТ ст. – ФОТ нагр. – ФОТ прем.

При этом учитываются суммы, отводимые на выплату надбавок за государственные награды, а также премий, всем работникам МБОУ, включая руководителя МБОУ (руководителю МБОУ – на основании приказа руководителя органа управления образованием администрации Алатырского района).

б) На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников МБОУ в августе и в январе производится подсчет баллов за соответствующий период (предыдущее учебное полугодие) по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником.

Подсчет баллов для оценки результативности работы руководителя МБОУ проводится органом управления образования администрации Алатырского района Чувашской Республики.

Определение денежного веса одного балла происходит отдельно для педагогических работников учреждения, в том числе учителей (группа 1), и для других работников учреждения – административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (группа 2).

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником группы, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла для работников данной группы.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качество работы по каждой из групп (за вычетом надбавки руководителю, устанавливаемой приказом учредителя, при определении денежного веса одного балла для административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), делится на общую сумму баллов, набранную работниками учреждения по каждой из групп. В результате получается денежный вес одного балла для работников каждой из групп.

Далее, в каждой группе денежный вес одного балла умножается на сумму баллов, набранных работником, относящимся к данной группе, таким образом, получается размер надбавок за качество выполняемых работ по результатам работы каждого работника за рассматриваемый период.

2.12. Определение размеров поощрительных надбавок за результаты труда на январь – август очередного года происходит по такой же схеме в январе очередного года.

2.13. При изменении в течение периода, на который установлены размеры надбавок по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ, производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ.

**3. Регламент участия управляющего совета в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Атратская СОШ»**

3.1. Управляющий совет МБОУ в соответствии с положением, утвержденном приказом управления образования от 13 апреля 2007 г № 49а, участвует в распределении стимулирующих выплат работникам МБОУ, в том числе определяет суммы баллов для оценки результативности работы по каждому работнику МБОУ (кроме руководителя МОУ).

3.2. Управляющий совет МБОУ имеет право представлять результаты, полученные в рамках государственно-общественной оценки деятельности руководителя МБОУ со стороны трудового коллектива МБОУ, обучающихся и их родителей (законных представителей), на рассмотрение муниципального общественного совета при рассмотрении вопроса о распределении стимулирующих выплат руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений.

3.3. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются управляющим советом дважды в течение года на заседаниях, проводимых в августе и в январе. Заседания проводятся в соответствии с действующим общим регламентом управляющего совета.

Заседания проводятся после проведения заседаний муниципального общественного совета и получения управляющим советом и администрацией МБОУ приказа руководителя органа управления образованием муниципального района с оценочным листом с баллами, полученными руководителями МБОУ за результативность работы.

3.4. На заседаниях управляющий совет рассматривает и согласовывает:

* итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников МБОУ за предыдущий период (в августе - за период с января по август включительно; в январе – за период с сентября по декабрь включительно), в котором администрацией МБОУ должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов для оценки результативности работы по каждому работнику МБОУ (кроме руководителя МБОУ) и сумма баллов, определенная руководителю МБОУ приказом руководителя управления образования администрации Алатырского района после согласования с общественным Советом управления образованием в Алатырском районе;
* денежный вес одного балла;
* рассчитанные на предстоящий период, исходя из денежного веса и из суммы баллов оценки результативности работы, размеры поощрительных надбавок каждому работнику.

3.5. Решения управляющего совета принимаются простым большинством голосов в соответствии с общим регламентом управляющего совета.

3.6. Управляющий совет вправе создать специальную комиссию, в которую входит руководитель общеобразовательного учреждения, члены управляющего совета, а также представители методического (научно-методического) совета (или иного аналогичного органа общеобразовательного учреждения), совета трудового коллектива (или иного аналогичного органа общеобразовательного учреждения) и (или) профсоюзной организации.

3.7. В комиссию из числа членов управляющего совета обязательно включаются представители педагогических и других работников общеобразовательного учреждения, представители родителей (законных представителей) обучающихся, представитель (представители) обучающихся. Комиссия формируется и осуществляет свою деятельность решением управляющего совета в порядке, предусмотренном общим регламентом управляющего совета. Управляющий совет определяет название комиссии – комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ или иное наименование, указывающее на характер деятельности комиссии.

3.8. В том случае, если такая комиссия не создается, функции комиссии выполняются управляющим советом и администрацией МБОУ совместно.

3.9. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

3.10. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работники МБОУ вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

3.11. С момента опубликования оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.12. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.13. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

3.14. Итоговые оценочные листы, а также представленные администрацией школы данные по персональным размерам надбавок по результатам труда на предстоящий период (сентябрь – декабрь и январь-август соответственно) рассматриваются на заседании управляющего совета по вопросу распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ в августе и в январе. После принятия решения управляющего совета об их согласовании издается приказ руководителя МБОУ об утверждении размеров поощрительных надбавок и премий по результатам работы работникам МБОУ на соответствующий период (сентябрь – декабрь включительно или январь – август включительно) с указанием периодичности выплаты надбавок (единовременно или ежемесячно в течение соответствующего периода).

Приложение 5

к коллективному договору по решению

социально- экономических проблем

и обеспечению правовых гарантий работников

МБОУ «Атратская средняя общеобразовательная школа»

на 2022-2025 годы

Утверждено приказом директора

МБОУ «Атратская СОШ»

№ 52 от 02.09.2018.

**Критерии и показатели**

**для оценивания результативности деятельности работников**

**МБОУ «Атратская СОШ»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Библиотекарь**  Оформление тематических выставок  Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим годом:  -на том же уровне  -выше  Количество новых мероприятий с учащимися, направленных на формирование читательской активности, в сравнении с предыдущим годом:  -на том же уровне  -выше  Проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности  Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с прошлым периодом:  -на том же уровне  -выше  Количество экземпляров учебно-методической и справочной литературы в сравнении с прошлым периодом:  -на том же уровне  -выше  Количество экземпляров художественной литературы в сравнении с прошлым периодом:  -на том же уровне  -выше  Количество электронных учебников в сравнении с прошлым периодом:  -на том же уровне  -выше  Наличие банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде  Количество книговыдач в полугодие в сравнении с прошлым периодом:  -на том же уровне  -выше  Отсутствие жалоб на культуру обслуживания  Проведение выставок, читательских конференций и др., количество участников в них (в сравнении с прошлым периодом):  -на том же уровне  -выше  Отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации библиотечного фонда  Снижение количества читателей, имеющих задолженность по возврату литературы, в сравнении с предыдущим периодом:  -на том же уровне  -ниже  **Максимально возможное количество баллов по критерию** | 1  0,5  1  0,5  1  1  0,5  1  0,5  1  0,5  1  0,5  1  1  0,5  1  1  0,5  1  1  0,5  1  **14** |
| **Повар**  Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд  Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи  Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений  Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра  Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации столового оборудования  Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности  **Максимально возможное количество баллов по критерию** | 1  1  1  1  1  1  **6** |
| **Уборщик служебных помещений**  Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений  Отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика  Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности  Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра  Применение дезинфицирующих средств при уборке  Участие в общественной жизни школы  **Максимально возможное количество баллов по критерию** | 1,0  1,0  1,0  1,0  1,0  1,0  6 |
| **сторож**  Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории  Отсутствие обоснованных жалоб на работу сторожа  Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности  Отсутствие случаев кражи по вине сторожа  **Максимально возможное количество баллов по критерию** | 2,0  2,0  1,0  1  **6** |
| **Оператор газовой котельной**  Отсутствие обоснованных жалоб на работу работников котельной  Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности  Отсутствие случаев остановки работы котлов, счетчиков учета теплоэнергоносителей по вине кочегаров, операторов, слесарей, техников  Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности  Соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей  **Максимально возможное количество баллов по критерию** | 2,0  2,0  1,0  2,0  **1,0**  **8** |
| **Подсобный рабочий, рабочий по обслуживанию здания школы, слесарь**  Отсутствие обоснованных жалоб на работу работников  Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности  Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети  Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности  Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов  Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине слесарей, электриков, рабочих  **Максимально возможное количество баллов по критерию** | 1,0  1,0  1,0  1,0  1,0  1,0  6 |

**Критерии**

**для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МБОУ «Атратская СОШ»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование**  **критериев** | **Показатели** | | **Оценка** |
| 1. | **Результативность учебной деятельности** | 1.1. Качество обученности учащихся по результатам промежуточной аттестации (полугодие, четверть, год)  Качество обученности: 81 – 100%  61 – 80%  50 – 60% | | 1,5  1  0,5 |
| 1.2. Средний балл ЕГЭ (по 100 балльной шкале) по предмету в сравнении с предыдущим учебным годом:  - выше;  - равен | | 1  0,5 |
| 1.3. Средний балл ЕМЭ по предмету в сравнении с предыдущим учебным годом:  -выше  -равен | | 1  0,5 |
| 1.5. Процент учащихся, избравших ЕГЭ по выбору:  -выше от 50%  -от 30% до 50% | 1  0,5 | |
| 1.6. Процент учащихся, избравших ЕМЭ по выбору:  -выше от 50%  -от 30% до 50% | | 1  0,5 |
| 1.7. Подготовка к экзаменам (за каждый) | | 1 |
| 2. | **Результативность внеурочной и воспитательной деятельности** | 2.1. Участие обучающихся в предметных олимпиадах:  - школьный уровень  - муниципальный уровень  - республиканский уровень  - всероссийский уровень  2.1.1.Итоги предметных олимпиад (начиная с муниципальных)  - призер  - победитель | | 1  2  3  1  2 |
| 2.2. Участие и наличие призовых мест на дистанционных предметных олимпиадах, интеллектуальные игры:  - участник  - призер | | 1  2 |
| 2.3. Участие обучающихся в научно-практических конференциях, в различных конкурсах и соревнованиях (призовые места):  - участник  - муниципальный уровень  - республиканский уровень  - всероссийский уровень | | 1  2  3  4 |
| 2.4. Результаты работы учителя с классным коллективом:  - организация дежурства по школе  - охват учащихся дополнительным образованием (от 50%)  - охват учащихся горячим питанием (от 90%) | | 1  1  1 |
| 2.5. Участие классного коллектива в воспитательных мероприятиях (включая экскурсии):  - школьный уровень (более 1)  - муниципальный уровень  - республиканский уровень | | 1  1,5  2 |
| 2.6. Соблюдение обучающимися норм и правил, установленных уставом школы и другими локальными актами:  - отсутствие правонарушений  - отсутствие пропусков уроков без уважительной причины | | 1  1 |
| 3. | **Результативность научно-методической и инновационной деятельности** | 3.1. Участие в работе РМО, ассоциации учителей экспертных советах, комиссиях района:  - председатель РМО  - участие в РМО (член комиссии, экспертного совета и т.п.)  - председатель ШМО | | 2  1,5  1 |
| 3.2. Научно-методическая деятельность педагога:  3.2.1. Проведение открытых уроков:   * школьный уровень * муниципальный уровень * республиканский уровень   3.2.2. Проведение предметной недели  3.2.3. Наличие публикаций:   * на сайт школы * заметка в СМИ * публикация в профессиональных изданиях   3.2.4. Выступления на педагогических конференциях, семинарах и т.п.  - районного уровня;  - республиканского уровня | | 1  2  3  2  0,5  1  1,5  1  2 |
| 3.3. Инновационная деятельность педагога:  - организация обучения в соответствии с ФГОС нового поколения (коррекционная работа)  - работа с сайтом школы | | 5  5 |
| 3.4. Профессиональное развитие педагога:  3.4.1. повышение квалификации:   * семинары * курсы повышения квалификации * профессиональная переподготовка   3.4.2. участие в конкурсах профессионального мастерства (победители и призеры)   * участие * районный * республиканский * всероссийский   3.4.3. участие в научно-практических конференциях:   * муниципальный уровень * республиканский уровень * всероссийский уровень * международный уровень | | 0,5  1  2  1  2  3  4  2  3  4  5 |
| 4. | Участие в общественной деятельности | 4.1. Учитель ведет общественную деятельность:  - председатель ПК  - секретарь (педсовета, методсовета, УС)  - участник спортивных соревнований  - художественной самодеятельности | | 2,5  1  1  2 |
|  |  |  | |  |

1. Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе». [↑](#footnote-ref-1)