

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Маловская средняя общеобразовательная школа»

на 2024 – 2027 год(ы)

Принят на общем собрании работников
МБОУ «Маловская СОШ»
(наименование организации)

Протокол №_1_ от «_12_»_января_2024_г.

От работодателя:

Директор МБОУ «Маловская СОШ»
Лоншакова Е.Ю.

(подпись) (Ф.И.О.)

М.П.

января 2024 г.



От работников:

Председатель общего собрания
Трудового коллектива
Ландин А.С.

(подпись) (Ф.И.О.)

М.П.

января 2024 г.

Дата заключения коллективного договора «_12_»_января_2024_г.
Количество работников - (человек) __33__

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе экономического
развития местной администрации МО «Баунтовский эвенкийский район»

«_19_»_января_ 2024 г. №_3_

Главный специалист по труду



Громова И. С.

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 Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Маловская средняя общеобразовательная школа» (далее – Учреждение).

1.2. Настоящий договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, ст.50 Трудового кодекса РФ М 197-ФЗ от 30.12.2001г., Федеральных законах РФ, ст.29, п.2 пп д Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации», соответствующих генеральном, отраслевом и территориальном соглашениях между объединениями работодателей и профессиональными союзами. Руководствуясь Законодательством РФ в области регулирования социально-трудовых отношений, стороны согласились о нижеследующем:

Отношения между сторонами строятся на основе равноправия сторон, уважения и учета интересов, взаимопонимания и ответственности.

Настоящий коллективный договор не ограничивает право сторон в расширении социальных гарантий и льгот при наличии собственных средств.

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»;

Действующее **Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы.** Подписано сторонами 29 декабря 2020 г., зарегистрировано Рострудом 11 февраля 2021 г. регистрационный № 1/21-23.

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.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Лоншаковой Екатериной Юрьевной (далее – работодатель);

(Ф.И.О.)

работники образовательной организации в лице их представителя –
Ландин Александр Семенович _____ .

(Ф.И.О.)

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

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

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

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

Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются **по согласованию** с трудовым коллективом

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

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

Копия коллективного договора размещается работодателем на сайте образовательной организации в сети «Интернет» с имеющимися к нему приложениями.

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 10.01.2024 и действует по ___2027 год___ включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

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

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

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

2.3.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.3.4. 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.

Не допускать заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

2.3.5. 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.

2.3.6. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57, 336 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.

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

2.3.7. 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.

2.3.8. 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.

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

2.4. 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.

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

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.

2.6. В целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками Работодатель руководствуется приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 21.07.2022 г. № 582 «Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическим работникам при реализации основных общеобразовательных программ», рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников;

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

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников при реализации основных общеобразовательных программ только следующих обязанностей, связанных с подготовкой:

а) рабочих программ учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля;

б) журнала учета успеваемости;

в) журнала внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность);

г) плана воспитательной работы (для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководства);

д) характеристики на обучающегося (по запросу);

а) участием в составлении программы учебных занятий;

б) составлением планов учебных занятий.

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

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

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

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

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

2.8. Работодатель обеспечивает 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 5 лет 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;

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

- являющиеся неосвобожденными председателями первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

2.9. Работодатель обязуется обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (до 3-х часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.10. 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.

Работодатель должен предлагать работнику все вакансии, имеющиеся у него не только в данной местности, но и в других местностях при увольнении по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81, пунктами 2, 8, 9, 10 или 13 части первой ст.83, частью первой статьи 84 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.11. 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).

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

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

2.12. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам определяются нормативными правовыми актами органов государственной власти Бурятской Республики, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. При командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается руководителем организации с учетом дальности расстояния, условий транспортного

сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха, и отражается в приказах о направлении в служебную командировку.

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.

2.14. В случаях, предусмотренных законодательством работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется.

2.15. Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

2.16. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в ст.312.9 Трудового кодекса РФ, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

2.17. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

2.18. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового кодекса РФ.

2.19. По письменному заявлению работника не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления Работодатель должен выдать работнику трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

2.20. При регулировании вопросов, связанных с **осуществлением классного руководства**, работодатель руководствуется тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в том числе:

- не допускает в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- обеспечивает возможность сохранения преемственности осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- осуществляет определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года. При недостаточном количестве педагогических работников или нежелании осуществлять классное руководство с письменного согласия педагогического работника на него может быть возложено классное руководство в двух классах, в том числе временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству в двух классах осуществляется с установлением всех видов выплат за каждый класс.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1 Режим рабочего времени и времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируются нормами приказов Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, на основании правил внутреннего трудового распорядка графиками работы, графиками сменности, 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 организаций, расположенных 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).

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются соответствующим уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

3.5. Стороны подтверждают, что:

3.5.1. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом руководителя 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, с тем чтобы учитель знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения учителя в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

Установленный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), а также его последующие изменения оговариваются в трудовом договоре с педагогическим работником, как обязательное условие трудового договора.

3.5.2. Педагогические работники, выполняющие учебную (педагогическую) работу, привлекаются к работе в образовательной организации в пределах установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.

3.5.3. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год, учителям для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

3.5.4. Объем учебной нагрузки (преподавательской работы), установленный педагогическим работникам 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 случаев уменьшения количества учебных часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, количества классов (классов-комплектов).

По инициативе работодателя без согласия работника возможно снижение объема учебной нагрузки в случаях уменьшения количества учебных часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, количества классов (классов-комплектов),

3.5.5. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки (преподавательской работы), педагогическим работникам по сравнению с учебной нагрузкой (преподавательской работой), оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения в случаях, указанных в пункте 3.5.4 настоящего коллективного договора.

3.5.6. В случае изменения объема учебной нагрузки (преподавательской работы) на новый учебный год руководитель обязан письменно уведомить педагогического работника не позднее чем за два месяца до момента изменения учебной нагрузки с указанием причины изменений и внести соответствующие изменения в трудовой договор с работником (за исключением случаев, когда изменения объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора).

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

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

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

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

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

3.5.9. 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.

3.5.10. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год следует учитывать следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;
- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;
- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;
- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;
- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.
- при недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться лицами из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

3.5.11. Тарификация учителей, обучающихся на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год, то есть по 31 августа.

3.6. 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.

При составлении расписания учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени работников, выполняющих учебную нагрузку, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменным заявлениям работников, ведущих преподавательскую работу,

написанным по инициативе и в интересах самих работников (п.3.1 приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536).

3.7. В дни недели, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в образовательной организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную плату, обязательное присутствие в образовательной организации не требуется.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям, являющийся рабочим временем.

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

3.9. 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.

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

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.

3.10. 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.

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

3.11. Выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в образовательной организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности производится в рамках не нормируемой части педагогической работы.

Учет затрат рабочего времени на выполнение указанных видов работ проводится на основании графиков, планов, расписаний, утвержденных работодателем в установленном порядке с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

За выполнение указанных видов работ работникам производится выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ. Для этого, при составлении критериев и показателей деятельности работников, используемых для установления баллов, предусматривать до 5 количества баллов за данные виды работ.

Если названные в настоящем пункте коллективного договора виды работ производятся в выходной или нерабочий праздничный день, то компенсировать эту работу следует по правилам ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.12. Вопрос возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) решается руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.13. 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.

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 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.

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

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем является приложением к настоящему коллективному договору.

3.16. 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.

3.17. 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.

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

Указанный перерыв не предоставляется работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

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 (либо отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.19. 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.

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

3.20. 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.

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

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

- за работу с вредными условиями труда __7__ дней (не менее 7 календарных дней);
- за ненормированный рабочий день __3__ дней (не менее 3 календарных дней);
- за особый характер работы __2__ дней.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться __2__ дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. С 01 сентября 2023 года возможно однократно в течение календарного года использовать до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

Оплата каждого дополнительного выходного дня родителю (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством.

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется (с учётом результатов специальной оценки условий труда) определяется организацией самостоятельно в приложении к настоящему коллективному договору.

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

3.23. 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.

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

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарных дней;

- рождения ребенка – 3 календарных дней;

- бракосочетания детей работников – до 5 календарных дней;

- бракосочетания работника – 3 календарных дней;

- похорон близких родственников – до 5 календарных дней;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 2 календарных дней;

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

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

3.27. 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 – 5 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.28. Педагогическим работникам, в том числе работающие на условиях совместительства, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 г. № 644.

3.29. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом руководителя. Работник обязан уведомить работодателя о намерении оформить длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней до ухода в отпуск.

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

3.31. За счет средств, полученных образовательной организацией от приносящей доход деятельности, возможна оплата длительного отпуска. Условия и размер оплаты определяется работодателем локальным нормативным актом исходя из имеющихся средств с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Устанавливать заработную плату педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с Постановлением Правительства Республики Бурятия № 390 от 16.07.2021 года, постановления №620 от 10.12.2014 года (с изменениями от 14.04.2021г).

4.2. Формирование фонда оплаты труда муниципальной общеобразовательной организации осуществляется в пределах объема финансовых средств, выделенных образовательной организации на текущий финансовый год за счет субвенции из краевого бюджета, в соответствии с количеством учащихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для данной образовательных организаций, установленных нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

4.3. Для педагогических работников образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячные выплаты за результативность и качество работы;
- ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы;
- ежемесячные выплаты за наличие ученой степени;
 - ежемесячные выплаты за наличие почетных званий и отраслевых наград;
 - ежемесячные выплаты за наставничество;
 - ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, в первые поступивших на

работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования;

- ежемесячная выплата лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования;

- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами).

4.4. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяется локальными нормативными актами образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии с иным органом работников.

4.5. Производить оплату труда педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс, исходя из **базовой** части оплаты труда (оклад, должностной оклад, ставка заработной платы, виды и размеры повышающих коэффициентов и компенсационных выплат) и **стимулирующей части**.

Размер, виды и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, связанная с образовательным процессом), устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации.

Выплаты компенсационного характера работникам учреждений в условиях, отклоняющих от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ст. 147 ТК РФ не может быть менее 4% оклада (должностного оклада).

Работодатель с учетом мнения трудового коллектива для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат, которые указываются в приложении к коллективному договору и в трудовом договоре. Выплаты за работу с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и Часть 2 статьи 146 ТК РФ гласит: труд работников, занятых в местностях с особыми климатическими условиями, оплачивается в повышенном размере. Это положение конкретизировано в статье 315 ТК РФ. В ней сказано, что оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов к заработной плате. При этом размеры таких коэффициентов, согласно части 1 статьи 316 ТК РФ, должны быть утверждены правительством РФ, Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 04.09.1964 № 380/П-18.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размера установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Выплаты их осуществляются в пределах фонда оплаты труда образовательной организации в соответствующем финансовом году.

Размеры выплат устанавливаются в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров, установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

При определении размеров доплат в относительных значениях (процентах) не учитываются предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Заработная плата специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала включает в себя оклад (должностной оклад), повышающий коэффициент, выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера.

Заработная плата административно-управленческому персоналу производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников образовательной организации.

4.6. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

В случае перевода заработной платы в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, такой перевод осуществляется за счет работодателя. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

Днями выплаты заработной платы являются: 1 и 15 числа каждого 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.

4.7. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников (учителя, педагоги дополнительного образования, воспитатели и др.), для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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

(классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты, премии).

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

4.9. 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.

4.10. 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.

4.11. 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 за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно, в размере в соответствии со ст.236 Трудового кодекса РФ.

4.12. 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 науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома;

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

4.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьей 147ТК 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.

Установленные работнику размеры и условия повышенной оплаты труда на работах с вредными условиями труда не могут быть отменены (изменены) без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места и без фактического улучшения условий труда работника на рабочем месте.

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

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

4.16. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда.

Месячная оплата труда работников не ниже размера минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе при неполном рабочем времени, трудового договора, заключенного на условиях совместительства.

Оплата работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе оплата сверхурочной работы, работы по совмещению профессий (должностей), работы в выходные и нерабочие праздничные дни и т.п., в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда не учитываются.

Порядок индексации заработной платы устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.17. Оплата труда педагогических работников общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начального общего образования объединяются в классы-комплекты, осуществляется за фактическое количество часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством часов. При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения отдельных занятий по ряду предметов (например, математика, русский язык и др.) с каждым классом отдельно. Порядок объединения обучающихся I-IV классов в классы-комплекты, их наполняемость не должна превышать наполняемость, предусмотренную действующими санитарными нормами. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5 - 11 (12) классов не допускается.

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

Наполняемость классов определяется исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных действующих санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях.

При несоблюдении указанных требований к наполняемости классов, приводящем к превышению количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при увеличении объёма выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

4.19. 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.

4.20. Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.21. За педагогическими работниками, привлекаемыми в период не совпадающий с их отпуском, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время.

4.22. Работа уборщиков служебных помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается дополнительной работой, осуществляемой по правилам ст.60.2 Трудового кодекса Российской Федерации, если производится в рамках рабочего времени по основной работе, или по правилам ст.60.1 Трудового кодекса Российской Федерации, если производится в свободное от основной работы время. Поскольку в соответствии со ст. 160 ТК РФ не были проведены мероприятия по совершенствованию труда уборщиков служебных помещений, расчет оплаты труда для уборщиков служебных помещений осуществляется исходя из 500 кв.м. на 1 штатную единицу - нормы убираемой площади, действующей на день отмены типовых штатов. Уборка сверх 500 кв.м. оплачивается как дополнительная работа, исходя из ст.ст.60.1 или 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.23. Работники, имеющие медицинские противопоказания к осуществлению профилактических прививок, подтвержденные документом медицинского учреждения, переводятся с их согласия на режим удаленной работы на период объявленной осложненной эпидемиологической обстановки. В случае невозможности по объективным причинам перевода на режим удаленной работы то такой работник отстраняется от работы с сохранением средней заработной платы.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями, заключенными на федеральном, региональном и муниципальном уровнях, и настоящим коллективным договором.

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

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

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

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

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

5.2.7. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы Фонд пенсионного и социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.8. Производить оплату труда педагогическим работникам в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом от 24 марта 2023 г. n 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

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

| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1 |
|--|---|
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по |

| | |
|--|---|
| | основной должности). |
| Старший воспитатель; воспитатель | Воспитатель; старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор безопасности жизнедеятельности | основ Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности) |
| Руководитель физического воспитания | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре |
| Мастер производственного обучения | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология») | Мастер производственного обучения; инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель логопед | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) | Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер |
| Преподаватель образовательных организаций | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной |

| | |
|--|--|
| дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер | (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) |
| Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель | Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре | Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель |

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

Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

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

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

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы

5.2.11. Работники, имеющие медицинские противопоказания к осуществлению профилактических прививок, подтвержденные документом медицинского учреждения, переводятся с их согласия на режим удаленной работы на период объявленной осложненной эпидемиологической обстановки. В случае невозможности по объективным причинам перевода на режим удаленной работы то такой работник отстраняется от работы с сохранением средней заработной платы.

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

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда, Порядком распределения стимулирующих выплат, Положением о премировании

Нематериальные виды поощрения:

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

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

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

5.4. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю, для женщин, работающих в сельской местности - 36 часов в неделю.

5.5. В целях социальной защиты и поддержки работников Работодатель обязуется:

5.5.1. Производить выплату работникам, поступающим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, и направляемым на военную службу пунктом отбора на территории Республики Бурятия, военным комиссариатом Баунтовского эвенкийского района, в размере должностного оклада.

5.5.2. При наличии финансовой возможности предоставить материальную поддержку на частичную компенсацию затрат, связанных с лечением и реабилитацией детей.

5.5.3. Оказать следующие меры поддержки участникам специальной военной операции (далее – СВО) и членам их семей:

- предоставление билетов на культурно-массовые мероприятия;
- освобождение от взимания стоимости за посещения платных услуг дополнительного образования;

- льготное посещение организаций в сфере культуры, а также развлекательных мероприятий, приводящихся на уровне школы, поселка, района.

5.5.4. Предоставить приоритетное право выбора времени ежегодного отпуска не педагогическим работникам, имеющим детей.

5.5.5. Направлять в служебные командировки работника, имеющего детей, с его письменного согласия.

5.6. Предоставлять возможности женщинам, находящимся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком, прохождения по профилю обучения, переобучения, повышения квалификации за счет средств работодателя.

5.7. Поощрять работников за возрождение института династий.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1. Стороны совместно обязуются:

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

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

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

6.1.4. Обеспечивать:

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

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

своевременное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

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

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

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

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

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

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

6.2.3. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек.

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

6.2.5. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.2.6. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30 процентов компенсации санаторно-курортного лечения сотрудников предпенсионного

возраста) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

6.2.7. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций.

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

6.2.8. Проводить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

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

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

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

6.2.11. Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на них обязанностей и осуществлять выплату стимулирующего характера в размере 2 баллов.

6.2.12. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (статьи 214, 221 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (статья 222 ТК РФ).

6.2.13. Обеспечивать в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

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

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

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

- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.16. Обеспечить наличие аптек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.17. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), проводить расследование и учет несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса в установленном законодательством порядке.

6.2.18. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

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

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

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

6.5. Работники обязуются:

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

6.5.2. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда. Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.5.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

6.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по оценке профессиональных рисков;
- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

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

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

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

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

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

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. Стороны коллективного договора договорились молодыми педагогическими работниками считать работников в возрасте до 35 лет.

7.2. Работодатель совместно с профкомом обязуются:

- разработать и принять Программу работы с молодыми педагогическими работниками в организации,
- утвердить Положение о наставничестве.

7.3. Работодатель обязуется:

- закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 6 месяцев;
- осуществлять доплату наставникам молодых педагогов из стимулирующего фонда оплаты труда в размере, устанавливаемом комиссией образовательной организации по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, с учетом соответствия критериям осуществления наставничества и его результатов;
- выплачивать первые 3 года ежемесячную поощрительную надбавку к должностному окладу (ставке заработной платы) выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступивших на работу (первый год – **не менее 30%**, второй год – **не менее 20%**, третий год – **не менее 10%**);
- для выпускников вузов и колледжей, впервые поступивших на работу не устанавливать более двух параллелей в день и перерывов в расписании занятий более одного часа, соблюдать преимущество классов при распределении учебной нагрузки;
- обеспечивать повышение квалификации молодых педагогических работников не реже одного раза в 3 года;
- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогических работников, физкультурно-спортивные мероприятия и спартакиады.

7.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- оказывать материальную помощь молодым педагогическим работникам на проведение свадьбы, при рождении ребенка, поступлении его в первый класс школы в размере, определенном Положением об оказании материальной помощи;
- оказывать помощь молодым педагогам в реализации установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий;
- своевременно предоставлять информацию и оказывать помощь молодым педагогическим работникам при оформлении документов для вступления в различные программы по улучшению жилищных условий,
- оказывать помощь в получении беспроцентных ссуд, приобретении льготных профсоюзных путевок в районной (городской) и краевой организациях Профсоюза,
- осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства.

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

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

- создание Совета молодых педагогов.

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

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

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

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

7.5. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

- комиссии по тарификации;

- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;

- комиссии по охране труда;

- комиссии по социальному страхованию;

- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

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

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

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

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

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

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

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

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

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

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

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

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

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

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

9.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

9.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

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

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет соответствующей профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

9.2.2. 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.

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

9.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым

или третьей части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2.6. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

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

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

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

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

9.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- устанавливает режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (статья 105 ТК РФ);

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

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

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);

- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

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

- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

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

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);

- иные вопросы.

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

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);

- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

9.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- утверждение графика длительных отпусков;
- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;

9.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

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

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации;

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

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

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

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

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

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

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

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

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

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

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель:

10.1.1. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием,

необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

10.1.2. предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование здания, помещения, базы отдыха, 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 РФ);

10.1.3. не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

10.1.4. не допускает 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;

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

10.1.6. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

10.1.7. обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

10.1.8. предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, 1 раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 3 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

10.1.9. предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 24 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с

отрывом от производства ___1___ раза в год в течение не менее _3___ дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

10.1.10. предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве ___2___ календарных дней, заместителям председателя - ___до 1___ календарных дня, уполномоченным по охране труда выборным органом первичной профсоюзной организации - ___1___ календарных дня; членам контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации – ___1___ календарных дня;

10.1.11. в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации;

10.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

10.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

10.2.3. 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 третья статьи 39 ТК РФ).

10.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

10.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

10.3. Стороны совместно:

10.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

10.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной

профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

10.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

XI. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ

1. Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а именно: - приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ);

- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);

- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);

- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ);

- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);

- соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (п. 4 ст. 6 Федерального закона от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»).

2. Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки:

2.1. для демобилизованных работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников;

- оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;

- предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских);

2.2. для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:

- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;

- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время;
- проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей демобилизованных граждан и др.

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

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора МБОУ «Маловская СОШ»

11.2. Стороны договорились и обязуются:

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

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

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

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

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 20 дней (*но не позднее одного месяца*) со дня получения соответствующего письменного запроса.

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

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

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

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

- приложение № 1 Соглашение по охране труда;
- приложение № 2 Положение об оплате труда работников;
- приложение № 3 Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Маловская средняя общеобразовательная школа» Баунтовского эвенкийского района Республики Бурятия
- приложение № 4 Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем с установлением продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- приложение № 5 Правила внутреннего трудового распорядка;

- приложение № 6 Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда с критериями и показателями в качестве приложение;
- приложение № 7 Положение о профессиональной переподготовке и повышении квалификации педагогических работников школы;
- приложение № 8 Положение о премировании и оказания материальной помощи;

СОГЛАСОВАНО

Председатель Комиссии –

_____ / _____ /

Приложение №1
к коллективному договору
МБОУ «Маловская СОШ»
От 12 января 2024г.
УТВЕРЖДАЮ

Директор школы –

_____ /Лоншакова Е.Ю./

« 12» января 2024 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

1.Организационные мероприятия

1.1. Специальная оценка условий труда в соответствии с Положением о порядке проведения специальной оценки условий труда (Федеральный закон от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

По результатам специальной оценки условий труда осуществлять работу по охране труда в порядке и сроки..

1.2. Проводить со всеми работниками, поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу обучение и инструктаж по охране труда в соответствии со статьей 219. Обучение по охране труда.

1.3. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям образовательного учреждения. Согласовать с Комиссией в установленном порядке.

1.4. Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения.

1.5. Разработка и утверждение перечней профессий и должностей, на которые по условиям труда установлены:

- ежегодные и периодические медицинские осмотры в установленном порядке;
- право на досрочную трудовую пенсию и дополнительный отпуск;
- бесплатная выдача по действующим нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- бесплатная выдача мыла и других обеззараживающих средств.

1.6. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (проводится 2 раза в год – весной и осенью).

1.7. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда в соответствии с утвержденным положением по согласованию с комиссией.

1.9. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников образовательного учреждения.

2. Технические мероприятия

2.1. Модернизация технологического оборудования.

2.2. Внедрение и совершенствование технологических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.

2.3. Ремонт тротуаров.

2.4. Проведение испытания устройств заземления (зануления) 1 раз в 3 года.

3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии, утв. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302.

3.2. Создание комнаты релаксации, психологической нагрузки.

4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты

4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утвержденными Постановлениями Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 16 декабря 1997г. № 63; от 04.07.2003г. № 45; Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.10.2008г. № 541н.; от 03.10.2008г. № 543 н.; от 22.06.2009г. №357н.

4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

4.3. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками и др.)

4.4. обеспечение защиты органов дыхания (респираторы).

5. Мероприятия по пожарной безопасности

5.1. Разработка, утверждение по согласованию с Комиссией учреждения инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.1.004-91, а также на основе Правил пожарной безопасности:

– общеобъектной инструкции – о мерах пожарной безопасности для образовательного учреждения.

5.2. Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учета первичных средств пожаротушения и проведение соответствующих инструктажей.

5.3. Разработать и обеспечить учреждение инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара.

5.4. Выполнение работ по эксплуатации пожарной сигнализации.

5.5. Установление пожарных шкафов и укомплектование их средствами пожаротушения.

5.6. Организация обучения работающих и обучающихся в учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала.

5.7. Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций, чердачного помещения пристройки к основному зданию (1 раз в 3 года).

5.8. Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели и другого хлама.

5.9. Установление на окнах кабинетов информатики, директорской рольставни.

Приложение №1. ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым установлены гарантии и компенсации за вредные условия труда и их размеры

| № | Профессии, должности | Ежегодный оплачиваемый отпуск | Доплата |
|----|--|-------------------------------|---------|
| 1. | Директор | 7 дней | 4% |
| 2. | Учитель | 7 дней | 4% |
| 3. | Педагог- организатор | 7 дней | 4% |
| 4. | Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | 7 дней | 4% |
| 5. | Педагог-библиотекарь | 7 дней | 4 % |

| | | | |
|-----|---|-------|-----|
| 6. | Лаборант (химия, физика) | 7дней | 4 % |
| 7. | Секретарь- машинистка | 7дней | 4% |
| 8. | Шеф-повар, повар | 7дней | 4 % |
| 9. | Кухонный работник | 7дней | 4 % |
| 10. | Гардеробщик | 7дней | 4 % |
| 11. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 7дней | 4 % |
| 12. | Уборщик производственных и служебных помещений | 7дней | 4 % |
| 13. | Дворник | 7дней | 4 % |

Приложение №2. ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты

| № пункта/п | Наименование профессий, должностей | Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (единицы, комплекты) | Основание (пункты типовых отраслевых норм, приказов, постановлений) |
|------------|------------------------------------|---|--|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Педагог-библиотекарь | Халат хлопчатобумажный | 1 | <i>п.1 приложение №5 к Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 16</i> |

| | | | | |
|-----|-------------|--|---|---|
| | | | | <p>декабря 1997 г. №63. ТИПОВЫЕ ОТРАСЛЕВЫЕ НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬ НОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ ГОСУДАРСТВЕ ННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ</p> |
| 17. | Гардеробщик | Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей | 1 | <p>Приказ Министерства труда и социальной защиты от 9 декабря 2014 г. N 997н</p> <p>ТИПОВЫЕ НОРМЫ бесплатной выдачи сертифицирован ных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или)</p> |

| | | | | |
|-----|----------------|--|---|--|
| | | | | <i>опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением</i> |
| 20. | Дворник | Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 | Приказ Министерства труда и социальной защиты от 9 декабря 2014 г. N 997н <i>ТИПОВЫЕ НОРМЫ бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или</i> |

| | | | | |
|-----|---------------------------------|--|------------------|--|
| | | | | <i>связанных с загрязнением</i> |
| | | Фартук хлопчатобумажный с нагрудником | 1 | |
| | | Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием | 6 пар | |
| | | Плащ непромокаемый | 1 на 3 года | |
| | | Зимой дополнительно: | | |
| | | Куртка на утепляющей прокладке | По поясам | |
| | | Валенки | По поясам | |
| | | Галоши на валенки | 1 пара на 2 года | |
| 37. | Лаборант(физики и химии) | Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей | 1 на 1,5 года | Приказ Министерства труда и социальной защиты от 9 декабря 2014 г. N 997н <i>ТИПОВЫЕ НОРМЫ бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех</i> |

| | | | | |
|------|---|--|------------------|--|
| | | | | <i>отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.</i> |
| | | Фартук прорезиненный с нагрудником | Дежурный | |
| | | Тапочки кожаные или ботинки кожаные | 1 пара на 2 года | |
| | | Перчатки резиновые или перчатки с полимерным покрытием | Дежурные | |
| | | Очки защитные | До износа | |
| 198. | Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования | Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 | <i>п.198 Приложение к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 октября 2008 г. №543 н.</i> |
| | | Ботинки кожаные | 1 пара на 2 года | <i>ТИПОВЫЕ НОРМЫ бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной</i> |

| | | | | |
|----|--|---|------------------|--|
| | | | | <i>обуви и других средств индивидуальной защиты работникам жилищно-коммунального хозяйства, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением</i> |
| | | Перчатки диэлектрические | Дежурные | |
| | | Галоши диэлектрические | Дежурные | |
| 64 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 | <i>Приложение к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 октября 2008 г. №543 н. ТИПОВЫЕ НОРМЫ бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств</i> |
| | | Сапоги резиновые | 1 пара на 2 года | <i>ных специальной одежды, специальной обуви и других средств</i> |
| | | Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным | Дежурные | <i>средств</i> |

| | | | | |
|-----|------------------------|---|------------------|--|
| | | покрытием | | <i>индивидуальной защиты</i> |
| | | Респиратор | 1 | <i>работникам сквозных</i> |
| | | Куртка на утепляющей прокладке | 1 | <i>профессий и должностей всех отраслей</i> |
| | | Брюки на утепляющей прокладке | 1 | <i>экономики, занятым на работах с</i> |
| | | Валенки или сапоги кожаные утеплённые | 1 пара на 2 года | <i>вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением</i> |
| 64. | Сторож (вахтер) | При занятости на наружных работах: | | <i>Приложение к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 октября 2008 г. №543 н. ТИПОВЫЕ НОРМЫ бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и</i> |

| | | | | |
|--|--|--|----------|---|
| | | | | <i>должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением</i> |
| | | Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 | |
| | | Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой | Дежурный | |
| | | Куртка на утепляющей прокладке | 1 | |
| | | Брюки на утепляющей прокладке | 1 | |
| | | Полушубок в III, II и I поясах | Дежурный | |
| | | | Дежурные | |
| | | Валенки или сапоги кожаные утеплённые | | |
| | | | | |
| | | | | |

| | | | | |
|---|-------------------|--|------------------|---|
| | | | | |
| | | Перчатки резиновые | 2 пары | |
| 2 | Водитель автобуса | Халат хлопчатобумажный | 1 | п.2 Приложение №1 к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 22 июня 2009 г. №357 н. ТИПОВЫЕ НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА И ШОССЕЙНЫХ ДОРОГ, ЗАНЯТЫМ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, А ТАКЖЕ НА РАБОТАХ, ВЫПОЛНЯЕМЫХ В ОСОБЫХ ТЕМПЕРАТУРНЫХ УСЛОВИЯХ ИЛИ СВЯЗАННЫХ С |
| | | Ботинки кожаные с жёстким подноском или ботинки кожаные утеплённые с жёстким подноском | 1 пара на 2 года | |
| | | Перчатки трикотажные с полимерным покрытием или рукавицы комбинированные двупалые | 1 | |

| | | | | |
|-----|-------------------------|--|-------------|---|
| | | | | <i>ЗАГРЯЗНЕНИЕ М</i> |
| | | Костюм на утепляющей прокладке | 1 на 2 года | |
| | | Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами | 2 | |
| | | Жилет сигнальный 2 класса защиты | 1 | |
| 84. | Кухонный рабочий | Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей | 1 | <i>Приложение к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 октября 2008 г. №543 н.</i> |
| | | Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием | 6 | |
| | | Сапоги резиновые | 1 пара | |
| | | Перчатки резиновые | 10 пар | <i>ТИПОВЫЕ НОРМЫ бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также</i> |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | <i>на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением</i> |
|--|--|--|--|---|

Приложение. ПЕРЕЧЕНЬ профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства, наименование средств, нормы и сроки использования средств

Основание: приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н

| №п/п | Наименование профессии, должности | Наименование работ и производственных факторов | Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств | Норма выдачи на 1 работника в месяц |
|------|-----------------------------------|---|---|---|
| 1. | Уборщик служебных помещений | Работа с водой, работы выполняемые в резиновых перчатках, закрытой спецобуви, дезинфицирующими средствами,; | 1. Защитные средства. Средства гидрофобного действия | 100 мл |
| | | Работы выполняемые в закрытой спец.обуви; | 2. Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) | 100 мл |
| | | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 3. Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |

| | | | | |
|---|------------------|--|--|--|
| | | Работа с водой, работы выполняемые в резиновых перчатках, дезинфицирующими средствами. | 4.Регенирующие, восстанавливающие средстваРегенирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл |
| 2 | Кухонный рабочий | Работа с водой, работы выполняемые в резиновых перчатках, закрытой спецобуви, дезинфицирующими средствами. | 1.Защитные средства. Средства гидрофобного действия | 100 мл |
| | | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 2. Очищающие средстваМыло или жидкие моющие средства для мытья рук | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в доз-х устройствах) |
| | | Работа с водой, работы выполняемые в резиновых перчатках, дезинфицирующими средствами. | 3.Регенирующие, восстанавливающие средстваРегенирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл |
| | | Работы выполняемые в закрытой спец.обуви; | 4. Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) | 100 мл |
| 3 | Сторож | Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра | 1.Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи) | 100 мл |

| | | | | |
|---|---|--|---|---|
| | | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 2. Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| | | Работа с водой, работы выполняемые в резиновых перчатках, закрытой спецобуви, дезинфицирующими средствами. | 3. Защитные средства Средства гидрофобного действия | 100 мл |
| | | Работы выполняемые в закрытой спец.обуви; | 4. Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) | 100 мл |
| 4 | Слесарь –электрик по ремонту электрооборудования | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 1. Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| 5 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Работы, связанные с загрязнениями различными видами производственной пыли | 1. Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) | 100 мл |
| | | Работы, связанные с легкосмываемыми | 2. Очищающие средства Мыло или | 200 г (мыло туалетное) |

| | | | | |
|---|---------|---|---|---|
| | | загрязнениями | жидкие моющие средства для мытья рук | или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| | | Работы выполняемые в закрытой спец.обуви; | 3. Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) | 100 мл |
| 6 | Дворник | Работы, связанные с загрязнениями различными видами производственной пыли | 1. Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) | 100 мл |
| | | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 2. Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| | | Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра | 3. Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи) | 100 мл |
| | | Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра | 4.Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл |

| | | | | |
|---|------------------|---|---|---|
| | | Работы выполняемые в закрытой спец.обуви; | 5. Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) | 100 мл |
| 7 | Шеф-повар, повар | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 1. Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук и тела | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| 8 | Лаборант (химия) | Работы с водными растворами, водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках | 1. Защитные средства. Средства гидрофобного действия | 100 мл |
| | | Работы с бактериально опасными средами | 2. Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) | 100 мл |
| | | Работы выполняемые в закрытой спец.обуви; | 3. Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) | 100 мл |

Приложение №2
к коллективному договору
МБОУ «Маловская СОШ»
От 12 января 2024г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель Комиссии –
_____ / _____ /

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы –
_____ /Лоншакова Е.Ю./
«12 » января 2024 г.

Положение о системе оплаты труда работников

МБОУ «Маловская средняя общеобразовательная школа»

Приложение № 1

УТВЕРЖДЕНО постановлением Правительства Республики Бурятия от 16.07.2021 №390

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда педагогических работников общеобразовательных организаций,
непосредственно осуществляющих учебный процесс**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение применяется при формировании и распределении фонда оплаты труда педагогических работников общеобразовательных организаций, непосредственно осуществляющих учебный процесс (далее - учителя) в государственных общеобразовательных организациях, и носит рекомендательный характер при формировании и распределении фонда оплаты труда учителей в муниципальных общеобразовательных организациях, финансируемых за счет средств республиканского бюджета.

1.2. В соответствии с настоящим Положением устанавливается система оплаты труда для учителей, за исключением учителей, осуществляющих учебный процесс:

- в индивидуальном порядке (домашнее обучение, индивидуальные коррекционные занятия);
- в специальных (коррекционных) общеобразовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья;

- в оздоровительных общеобразовательных организациях для детей, нуждающихся в длительном лечении;
- в коррекционных классах, созданных в общеобразовательных организациях;
- в малокомплектных общеобразовательных организациях;
- в государственном специальном учебно-воспитательном общеобразовательном учреждении «Республиканская специальная общеобразовательная школа закрытого типа»;
- в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении «Республиканский центр образования».

2. Фонд оплаты труда учителей

2.1. Годовой фонд оплаты труда учителей (далее ФОТ) состоит из базовой, компенсационной и стимулирующей частей. Годовой ФОТ определяется по формуле:

$$\frac{(N_h \times O_{Пн} + N_o \times O_{По} + N_c \times O_{Пс}) \times 1000 \times (1 + K_{сел}) \times (K_{Крайон} + K_{Север})}{1,302 \times c}$$

,руб., где:

N_h, N_o, N_c - норматив на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда педагогических работников за реализацию образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в образовательных организациях (с учетом коэффициента сложности и приоритетности предмета), тыс. руб.;

$O_{Пн}, O_{По}, O_{Пс}$ — количество обучающихся по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования в образовательных организациях соответственно, чел.;

$K_{Крайон}$ - районный коэффициент, установленный федеральным законодательством и законодательством Республики Бурятия;

$K_{Север}$ - процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленная федеральным законодательством (переведенная в коэффициент);

$K_{сел}$ - коэффициент, учитывающий выплаты специалистам, работающим на селе - 0,25 (пункт 2 статьи 38 главы 6 Закона Республики Бурятия от 07.12.2004 № 899-III «Об отдельных полномочиях органов государственной власти Республики Бурятия»);

1,302 - начисления на выплаты по оплате труда;

c - коэффициент выравнивания, установленный в соответствии с нормативным правовым актом учредителя.

2.2. Базовая часть ФОТ ($ФОТ_{баз}$) учителей состоит из фонда оплаты аудиторной занятости ($ФОТ_{аз}$) и неаудиторной занятости ($ФОТ_{нз}$) и составляет не менее 70 процентов ФОТ учителей (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми

климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 Трудового кодекса Российской Федерации)).

Базовая часть ФОТ определяется по формуле: $\text{ФОТ баз} =$

$$\frac{\text{ФОТ} \times \text{КСВ}}{12^x (\text{Крайон} + \text{Ксевер})^x (1 + \text{Ксел}) \times (1 + \text{К СП}) \times (1 + \text{К ИНТ Клищ})}$$

, руб., где:

ФОТ - годовой фонд оплаты труда учителей, руб.; КСВ - коэффициент, учитывающий долю стимулирующих выплат, установленный в соотношении базовой и стимулирующей частей заработной платы учителей в пределах от 0,7 до 1;

12 - количество месяцев в году;

Крайон - районный коэффициент, установленный федеральным законодательством и законодательством Республики Бурятия;

К_{север} — процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленная федеральным законодательством (переведенная в коэффициент);

К_{сел} - коэффициент, учитывающий выплаты специалистам, работающим на селе - 0,25 (пункт 2 статьи 38 главы 6 Закона Республики Бурятия от 07.12.2004 № 899-III «Об отдельных полномочиях органов государственной власти Республики Бурятия»);

К_{сп} - коэффициент сложности и приоритетности предмета;

К_{инх} - коэффициент за работу в общеобразовательных интернатах, применяется значение 0,10 (в остальных общеобразовательных организациях - 0);

К_{лиц} - коэффициент за работу в лицеях, применяется значение 0,10 (в остальных общеобразовательных организациях - 0).

2.3. Фонд оплаты аудиторной занятости учителей (включая оплату учителям денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями) (ФОТ_{аз}) определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{аз}} = \text{ФОТ}_{\text{баз}} \times \text{А}, \text{ руб.}, \text{ где:}$$

ФОТ_{баз} — базовая часть фонда оплаты труда учителей, руб.;

А - коэффициент аудиторной занятости, установленный в пропорциональном соотношении аудиторной и неаудиторной занятости в пределах от 0,9 до 1.

2.3.1. Аудиторная занятость - объем фактической учебной нагрузки учителей, установленной на учебный год и оговоренной в трудовом договоре с учетом количества

часов по учебному плану, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации.

Учебный план разрабатывается самостоятельно каждой общеобразовательной организацией в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом, учебными программами с учетом санитарных правил и норм.

2.4. Фонд оплаты неаудиторной занятости учителей (ФОТ_{нз}) определяется по формуле:

$$\text{ФОТ нз} = \text{ФОТ баз} \times \text{НА, руб.}, \text{ где:}$$

ФОТ_{баз} - базовая часть фонда оплаты труда учителей, руб.;

НА - коэффициент неаудиторной занятости, установленный в пропорциональном соотношении аудиторной и неаудиторной занятости в пределах до ОД.

2.4.1. Количество часов неаудиторной занятости учителей рассчитывается в соотношении не более 33 % от общего количества часов аудиторной занятости. Данное соотношение определяется самой общеобразовательной организацией исходя из специфики его образовательной программы.

2.4.2. При распределении часов неаудиторной занятости необходимо учитывать продолжительность рабочего времени для учителей в объеме не более 36 часов в неделю (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями)).

2.4.3. Неаудиторная занятость учителей включает следующие виды работ с обучающимися: консультации и дополнительные занятия, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, иные формы работ с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями), другие виды работ, не входящие в прямые должностные обязанности учителей, согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанные с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ.

2.4.4. Доля неаудиторной занятости может составлять не более 10 % от базовой части ФОТ учителей. Данное соотношение и порядок распределения неаудиторной занятости определяется самой общеобразовательной организацией исходя из специфики его образовательной программы.

3. Структура заработной платы учителя

3.1. Заработная плата учителя (ЗП) определяется по формуле:

$ЗП = ЗП_б \text{ аз} + ЗП_{ком} + В_{тс} + В_{скр}$, руб., где:

$ЗП_б \text{ аз}$ — базовая часть заработной платы учителя, руб.;

$ЗП_{ком}$ - компенсационная часть заработной платы учителя, руб.;

$В_{тс}$ - тарифицируемые стимулирующие выплаты, руб.;

$В_{скр}$ - стимулирующие выплаты за качество работы, руб.

3.2. Месячная заработная плата учителя, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в особых климатических условиях.

3.3. Базовая часть заработной платы учителя исчисляется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося и обеспечивает оплату труда учителя исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

3.1.1. Для определения базовой части оплаты труда учителя за аудиторную занятость применяется условная единица «стоимость 1 ученико- часа».

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждой общеобразовательной организацией самостоятельно в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости учителей.

3.4. Заработная плата учителя при реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий ($ЗП_{до}$) определяется по формуле:

$ЗП_{до} = (ЗП_{баз} + ЗП_{ком} + в_{тс}) \times Д_{обр}$, руб., где:

$ЗП_{б \text{ аз}}$ — базовая часть заработной платы учителя, руб.;

$ЗП_{ком}$ - компенсационная часть заработной платы учителя, руб.;

$В_{тс}$ - тарифицируемые стимулирующие выплаты, руб.;

$Добр$ - коэффициент, учитывающий долю трудозатрат при реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий:

0,7 - для учителя, непосредственно осуществляющего реализацию образовательных программ в сетевом формате с применением дистанционных образовательных технологий;

0,3 - для педагогического работника, осуществляющего подготовительную и вспомогательную функции при реализации образовательных программ в сетевом формате с применением дистанционных образовательных технологий (тьютор).

3.5. Работодатель по согласованию с учредителем в соответствии с локальным нормативным актом общеобразовательной организации вправе определять размер заработной платы учителя, при реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий в соответствии с пунктом 3.1 или пунктом 3.4 настоящего Положения.

4. Базовая часть заработной платы учителя

4.1. Базовая часть заработной платы учителя ($ЗП_{баз}$) рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{баз} = А_3 + НА_3, \text{ руб.}, \text{ где:}$$

$А_3$ - оплата за аудиторную занятость, руб.;

$НА_3$ - оплата за неаудиторную занятость, руб.

4.2. Оплата за аудиторную занятость ($А_3$) рассчитывается по формуле:

$$А_3 = С_{уч} \times К_{ун} \times Н \times Ч_{п}, \text{ руб.}, \text{ где:}$$

$С_{уч}$ - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

$К_{ун}$ - количество учебных недель в месяц (4,34);

$Н$ - количество обучающихся по предмету в каждом классе, чел.;

$Ч_{п}$ - количество часов по предмету по учебному плану в неделю в каждом классе, если учитель ведет несколько предметов в разных классах, то расчет производится как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

4.2.1. При делении класса на две группы при изучении отдельных предметов количество обучающихся по предмету в каждом классе ($Н$) определяется по следующей формуле:

$$Н = О_{гр} \times Д_{гр}, \text{ чел.}, \text{ где:}$$

$О_{гр}$ - количество обучающихся по предмету в каждой группе, чел.;

$Д_{гр}$ - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на две группы при изучении отдельных предметов (иностранные языки (II - XI классы), технология (V - XI классы), физическая культура (X - XI классы), информатика, физика и химия - во время проведения практических занятий), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

| Значение коэффициента | Показатели | |
|-----------------------|----------------------------|---------------------------|
| 1 | Класс не делится на группы | |
| | Городской населенный пункт | Сельский населенный пункт |

| | | |
|------|--|--|
| 1,65 | учитель работает с одной группой от 14 человек | учитель работает с одной группой от 11 человек |
| 2,0 | учитель работает с одной группой от 13 человек и менее | учитель работает с одной группой от 10 человек и менее |

4.2.2. Стоимость 1 ученико-часа ($C_{уч}$) рассчитывается по формуле:

$$C_{уч} = \frac{\text{ФОТаз} \times 12 \times 245}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{11} \times v_{11}) \times 365} \quad \text{руб./ученико-час,}$$

где:

ФОТаз - фонд оплаты аудиторной занятости учителей (включая оплату учителям денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями), руб.; 12 - количество месяцев в году; 245 - количество дней в учебном году;

$a_1, a_2, a_3, \dots, a_n$ - количество обучающихся в первых, вторых, третьих, ..., одиннадцатых классах соответственно, чел.;

$v_1, v_2, v_3, \dots, v_n$ - годовое количество часов (с учетом деления класса на две группы) по учебному плану в первом, втором, третьем, ..., одиннадцатом классах соответственно;

365 - количество дней в году.

4.2.3. Начисленная заработная плата за аудиторную занятость учителей, установленная в соответствии с настоящим Положением, не может быть ниже окладов, рекомендуемых Правительством Республики Бурятия по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

4.3. Оплата за неаудиторную занятость (HA_3) рассчитывается по формуле:

$$HA_3 = Ч_{наз} \times K_{ун} \times C_{чназ}, \text{ руб., где:}$$

$Ч_{наз}$ - количество часов неаудиторной занятости в неделю, час;

$K_{ун}$ - количество учебных недель в месяц (4,34);

$S_{\text{чназ}}$ - стоимость часа неаудиторной занятости, руб.

Стоимость часа неаудиторной занятости ($S_{\text{чназ}}$) рассчитывается по формуле:

$$S_{\text{чназ}} = \text{ФОТ}_{\text{нз}} / (\text{ОЧназ} \times \text{Кун}), \text{ руб./час, где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{нз}}$ - фонд оплаты неаудиторной занятости учителей, руб.;

ОЧназ - общее количество часов неаудиторной занятости в неделю,
час;

Кун - количество учебных недель в месяц (4,34).

5. Компенсационная часть заработной платы учителя

5.1. Компенсационная часть заработной платы учителя ($\text{ЗП}_{\text{комп}}$), устанавливается за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 Трудового кодекса Российской Федерации), и рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗП}_{\text{комп}} = ((\text{Крайон} + \text{Ксевер} - 1) \times (1 + \text{Ксел}) + \text{Ксел}) \times (\text{ЗП}_{\text{баз}} \times (1 + \text{Ксп} + \text{Кинт} + \text{Клиц}) + \text{В}_{\text{тс}} + \text{В}_{\text{скр}}) + \text{ЗП}_{\text{баз}} \times (\text{Ксп} + \text{Кинт} + \text{Клиц}), \text{ руб., где:}$$

Крайон - районный коэффициент, установленный федеральным законодательством и законодательством Республики Бурятия;

Ксевер - процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленная федеральным законодательством (переведенная в коэффициент);

Ксел - коэффициент, учитывающий выплаты специалистам, работающим на селе - 0,25 (пункт 2 статьи 38 главы 6 Закона Республики Бурятия от 07.12.2004 № 899-III «Об отдельных полномочиях органов государственной власти Республики Бурятия»);

$\text{ЗП}_{\text{баз}}$ — базовая часть заработной платы учителя, руб.;

Ксп - коэффициент сложности и приоритетности предмета.

Коэффициент сложности и приоритетности предмета устанавливается руководителем общеобразовательной организации с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации в пределах до 15 % от базовой части ФОТ учителей.

Рекомендуемые значения повышающего коэффициента (Ксп) могут быть установлены в размере:

до 0,20 - русский язык, математика, 1 класс;

до 0,15 - иностранные языки, бурятский (эвенкийский) язык, литература, физика, химия, 2 - 4 классы;

до 0,10 - информатика, биология, география, история, обществозна-

ние.

Кинт - коэффициент за работу в общеобразовательных интернатах, применяется значение 0,10 (в остальных общеобразовательных организациях - 0);

Кдиц - коэффициент за работу в лицеях, применяется значение 0,10 (в остальных общеобразовательных организациях - 0).

В_{тс} - тарифицируемые стимулирующие выплаты, руб.; В_{скр} - стимулирующие выплаты за качество работы, руб.

6. Стимулирующая часть заработной платы учителя

6.1. Стимулирующая часть заработной платы учителя устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008 № 387 «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях» и составляет до 30 % от фонда оплаты труда учителей без учета компенсационных выплат.

Стимулирующая часть заработной платы учителя состоит из тарифицируемых стимулирующих выплат (В_{тс}) и стимулирующих выплат за качество работы (В_{скр}).

6.2. Тарифицируемые стимулирующие выплаты рассчитываются по формуле:

$$В_{тс} = ЗП_{баз} \times (К_{кв} + К_{зв} + К_{ст}), \text{ руб., где:}$$

К_{кв} - коэффициент квалификационной категории учителя, установленный по определенному учебному предмету в размере не менее:

0,2 - для учителя, имеющего высшую квалификационную категорию;

0,1 - для учителя, имеющего первую квалификационную категорию.

К_{зв} - коэффициент почетного звания, установленный в размере не менее:

0,05 - почетные звания Республики Бурятия;

0,10 - нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»;

0,15 - почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации».

При наличии у учителя нескольких оснований для применения повышающего коэффициента звания коэффициент применяется по одному (максимальному) основанию.

К_{ст} - коэффициент стажа, установленный в размере не менее:

0,05 - при педагогическом стаже от 5 до 15 лет;

0,10 - при педагогическом стаже от 15 лет и выше.

6.3. Стимулирующие выплаты за качество работы осуществляются на основании утвержденного Положения о распределении стимулирующих выплат за качество работы учителей общеобразовательных организаций, разработанного в соответствии с Типовым положением согласно приложению № 2 к настоящему постановлению.

6.4. Доля стимулирующих выплат за качество работы устанавливается в объеме не более 10 % от фонда оплаты труда учителей без учета компенсационной части заработной платы.

6.5. Работодатель в течение финансового года по согласованию с учредителем в соответствии с локальным нормативным актом общеобразовательной организации вправе превысить ограничения, установленные пунктом 6.4 настоящего Положения, на сумму, не превышающую объем экономии средств по фонду оплаты труда.

6.6. Общеобразовательные организации вправе выплачивать иные стимулирующие выплаты учителям в пределах выделенного фонда оплаты труда.

УТВЕРЖДЕНО постановлением Правительства Республики Бурятия от 16.07.2021 № 390

ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ о распределении стимулирующих выплат за качество работы педагогических работников общеобразовательных организаций, непосредственно осуществляющих учебный процесс

1. Общие положения

1.1. Настоящее Типовое положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников общеобразовательной организации, непосредственно осуществляющих учебный процесс (далее - учителя), в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, в успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

2. Порядок стимулирования

2.1. Стимулирующие выплаты учителям за качество работы распределяются органом самоуправления общеобразовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный (муниципально-общественный) характер управления (далее - уполномоченный орган), по представлению руководителя общеобразовательной организации и с учетом мнения профсоюзного органа.

2.2. Руководитель общеобразовательной организации представляет в уполномоченный орган информацию о показателях деятельности учителей, являющихся основанием для их премирования.

2.3. Стимулирование учителей регламентируется положением, утверждаемым руководителем общеобразовательной организации.

3. Примерные критерии стимулирования учителей за качество работы

| №№ п/п | Направление деятельности | Критерии |
|-----------|-------------------------------|---|
| 1. | Учебная деятельность | <p>1. Положительная динамика результативности обучения, установленная независимой (внутришкольной) экспертизой.</p> <p>2. Результат участия учащихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях и т. д.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьных; - городских/районных; - республиканских; - всероссийских/международных. <p>3. Высокие результаты ЕГЭ.</p> <p>4. Высокие результаты учащихся при независимой оценке качества образования (PISA, TIMSS), тестировании</p> |
| 2. | Методическая деятельность | <p>1. Разработка методических материалов с условием получения внешней рецензии.</p> <p>2. Распространение и обобщение педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - открытые уроки; - мастер-классы; - презентация опыта работы; - выступление на конференциях и семинарах; - участие в профессиональных конкурсах; - самообразование с презентацией результатов |
| 3. | Инновационная деятельность | <p>1. Использование информационно-коммуникационных технологий.</p> <p>2. Использование инновационных образовательных технологий с презентацией результатов.</p> <p>3. Работа по авторской программе.</p> <p>4. Наличие учебно-методического комплекса и КИМов по авторской программе.</p> <p>5. Разработка информационных образовательных ресурсов и их применение в профессиональной деятельности.</p> <p>6. Участие в экспериментальной образовательной деятельности образовательных учреждений (далее - ОУ)</p> |
| 4. | Внеурочная деятельность | <p>1. Руководство работой предметных кружков, клубов, центров и т. п. с презентацией результатов.</p> <p>2. Организация и проведение тематических мероприятий (предметные дни, недели, фестивали, гостиные и др.) с предварительным утверждением сценария комиссией, включающей учителей, родителей, учащихся и представителей гражданских институтов</p> |
| 5. | Воспитательная | 1. Организация и руководство работой по направлениям: |
| | и социальная деятельность | <p>спортивное, краеведческое, туристическое, патриотическое, экологическое - с презентацией результатов.</p> <p>2. Участие педагога с учащимися в социально значимых акциях, проектах в сотрудничестве с органами власти, общественными организациями, другими ОУ и т. д.</p> <p>3. Организация мероприятий, способствующих повышению общего культурного уровня учащихся.</p> <p>4. Вовлечение родителей в образовательную, инновационную, внеурочную, воспитательную и социальную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях и конференциях.</p> <p>5. Работа с детьми из социально неблагополучных семей</p> |

Общеобразовательные организации вправе расширять, установленные настоящим Положением, критерии стимулирования учителей за качество работы.

73

Установление условий премирования, не связанных с качеством работы, не допускается.

Приложение №3

к коллективному договору

МБОУ «Маловская СОШ»

От 12 января 2024г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Комиссии –

_____ / _____ /

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы –

_____ /Лоншакова Е.Ю./

« 12» января 2024 г.

Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Маловская средняя общеобразовательная школа» Баунтовского эвенкийского района Республики Бурятия

1. Общие положения.

Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников образования Баунтовского эвенкийского района Республики Бурятия разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации,

В соответствии со ст. 144 Трудового кодекса РФ, согласно постановления №289 от 18 сентября 2007 года (с изменениями от 31 октября 2019 г), согласно постановления №390 от 16 июля 2021 года, постановления №620 от 10.12.2014 года (с изменениями от 14.04.2021г), своевременного начисления и выплаты заработной платы работникам подведомственных учреждений

Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников образования, финансируемых за счет средств республиканского и муниципального бюджетов на основе базовых окладов с применением повышающих коэффициентов, с учетом выплат компенсирующего и стимулирующего характера **в пределах выделенного фонда оплаты труда**. Система оплаты труда работников учреждений образования устанавливается коллективными договорами, соглашением между отделом образования Баунтовского эвенкийского района, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия и настоящим Положением.

2. Условия оплаты труда работников МОУ «Маловская средняя общеобразовательная школа».

2.1. Система оплаты труда работников учреждений образования устанавливается с учетом:

- базовых окладов с повышающими коэффициентами;

| Группа работников | | Базовый оклад |
|---|---|---|
| Административно-управленческий персонал | Руководители, заместители руководителей, бухгалтер | Согласно п. 2.5 настоящего Положения |
| | Руководители структурных подразделений | |
| | Руководители, заместители руководителей общеобразовательных школ. | Согласно Постановления местной администрации МО «Баунтовский |
| Педагогический персонал | Педагогические работники общеобразовательных школ, непосредственно осуществляющие учебный процесс | Согласно Постановления местной администрации МО «Баунтовский эвенкийский район» |
| | Прочие педагогические работники учреждений образования | МРОТ |
| Учебно-вспомогательны | Должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования | Согласно Постановления местной администрации МО «Баунтовский эвенкийский район» |
| | Должности служащих, требующие наличия начального или среднего профессионального образования | |
| Обслуживающий персонал | Профессии рабочих, требующие наличия начального или среднего профобразования | «Баунтовский эвенкийский район» |
| | Профессии рабочих, не требующие наличия профобразования | |

2.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008 N 387 "Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях"**2.3.** В соответствии со ст.135, 144 Трудового кодекса РФ, в целях повышения результативности труда работников, приведения оплаты их труда в соответствие с фактически отработанным временем, оптимизации трудового процесса и штатной численности, оплата труда отдельных категорий работников осуществляется с применением часовой тарифной ставки в соответствии с Порядком.

2.4 Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов с повышающими коэффициентами, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4.1. Должностные оклады руководителя, его заместителей устанавливаются трудовыми договорами.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется в пределах трехкратного размера среднемесячной заработной платы работников, возглавляемого им учреждения с учетом корректирующего коэффициента по следующей формуле;

$O = ЗП_{\text{ср}} * 3 * K$, где O – базовый должностной оклад руководителя, руб.; $ЗП_{\text{ср}}$ – среднемесячная заработная плата работников, руб.;

K – корректирующий коэффициент, используемый для определения базового должностного оклада руководителя.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения определяется путем деления годового фонда оплаты труда работников учреждения по смете расходов на предстоящий период, за исключением руководителя, его заместителей на штатную численность этих работников и на количество месяцев. В данном случае в расчет годового фонда оплаты труда работников включаются базовые оклады без повышающих коэффициентов и не учитываются выплаты, обусловленные районным коэффициентом, процентной надбавкой за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также другие компенсационные выплаты.

$$ЗП_{\text{ср}} = \text{ФОТ} / \text{числ} * n$$

Где ФОТ – годовой фонд оплаты труда работников учреждения по смете расходов на предстоящий период, за исключением руководителя, его заместителей, рассчитанный без повышающих коэффициентов; выплат, обусловленных районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и других выплат компенсационного характера;

Числ. – штатная численность работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей

n - количество месяцев в году (12)

2.4.2 Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада руководителя, устанавливается в соответствии с критериями отнесения учреждений к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя учреждения. Значения корректирующего коэффициента распределяются на 4 уровня, по каждому из которых

предусмотрен диапазон значений (приложение 4).

Критерии отнесения учреждений образования к выделенным уровням устанавливаются Министерством образования на основе объемных показателей, утвержденных Приказом Министерства образования и науки Республики Бурятия от 27.04.2015 N 972.

2.4.3. Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждения.

2.4.4. Компенсационные выплаты устанавливаются для руководителей, их заместителей учреждения в соответствии с приложением 3.

76

2.4.5. Муниципальный государственно – общественный Совет по развитию образования в Баунтовском эвенкийском районе по представлению руководителя отдела образования местной администрации МО «Баунтовский эвенкийский район» устанавливает руководителям учреждений стимулирующие выплаты по результатам деятельности. Для формирования фонда стимулирования руководителей учредителем может быть централизовано до 3 % фонда оплаты труда, выделяемого учреждению из муниципального бюджета на текущий финансовый год.

2.4.6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом – профсоюзным комитетом ОУ, отделом образования, доводится до сведения коллектива.

2.4.7. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема ассигнований республиканского, местного бюджетов и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

2.4.8. Средства, поступающие от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда исполнителей и на выплаты стимулирующего характера.

| Группы работников | Наименование должностей |
|---------------------------------|--|
| Административный персонал | Руководитель учреждения Заместитель руководителя Главный бухгалтер |
| Педагогический персонал | Учитель Педагог-психолог Мастер производственного обучения Преподаватель-организатор ОБЖ |
| Учебно-вспомогательный персонал | Педагог-библиотекарь Секретарь-делопроизводитель Диетсестра , Заведующий хозяйством |
| Обслуживающий | Повар Помощник повара Водитель Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сооружений, оборудования (в т ч дворник, уборщик помещений) Сторож |
| I | Коэффициент квалификации Кк |
| 1.1. | Педагогическим, медицинским работникам: |
| | Высшая квалификационная категория 0,2 |

| | | |
|----------|---|---------|
| | Первая квалификационная категория | 0,1 |
| 1.2. | Рабочим, имеющим следующие разряды согласно Единому тарифно – квалификационному справочнику и выполняющим работы, предусмотренные этим разрядом: | |
| | 6 разряд | 0,3 |
| | 5 разряд | 0,2 |
| 2 | <i>Коэффициент стажа работы Кст</i> | |
| | Педагогическим работникам за продолжительность педагогической работы: образования и общеобразовательные учреждения | |
| | от 5 до 10 лет | - 0,05 |
| | от 10-15 лет | - 0,1 |
| | Соответствии с приказом Министерства образования и науки Республики Бурятия от 19.03.2013 №520 за продолжительность руководящей деятельности | |
| | От 1 года до 3 лет | - 0,1 |
| | Свыше 5 лет | - 0,3 |
| 3 | <i>Коэффициент образования Коб</i> | |
| | Педагогическим работникам | |
| | среднее профессиональное образование | 0,05 |
| | Высшее профессиональное образование | 0,1 |
| 4 | <i>Коэффициент почетного звания Кзв</i> | |
| | Почетные звания РФ | 0,2 |
| | Почетные звания РБ | 0,1 |
| 5 | <i>Коэффициент ученой степени Кст</i> | |
| | Кандидат наук | 0,2 |
| | Доктор наук | 0,3 |
| 6 | <i>Коэффициент сложности и приоритетности предмета Кпр</i> | |
| | В зависимости от сложности и приоритетности предмета | 0,1- |
| | . | |
| 7 | <i>Коэффициент уровня управления Куп</i> | |
| | Руководителям структурных подразделений в зависимости от объема и сложности выполняемой ими работы. | 0,1-0,5 |
| 8 | <i>Коэффициент сложности профессии Кпр</i> | |
| | Мастерам производственного обучения | 0,15- |
| 9 | <i>Коэффициент специфики работы Ксп</i> | |
| | Водителям автобусов или специальных легковых автомобилей, имеющих 1 класс и занятых перевозкой обучающихся (детей, воспитанников) | 0,35 |
| | | |
| 1 | Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений, учреждений начального и среднего профессионального образования всех видов (классов, групп, консультационных пунктов) с русским языком обучения | 0,15 |
| 2 | Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии | |

| | | |
|---|---|------|
| | соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых | 0,2 |
| 3 | Специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности | 0,25 |

| Виды надбавок | | % |
|---------------|---|-----|
| | Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов, имеющих первый и второй класс, за исключением водителей автобусов или специальных легковых автомобилей, имеющих первый класс, занятых перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), за классность: | |
| | первого класса | 25% |
| | второго класса | 10% |

| Виды доплат | | % |
|-------------|---|--------|
| 1 | За работу в ночное время | 35% |
| 2 | Работникам, занятым на работах, с тяжелыми и вредными условиями труда | до 12% |

| Уровень | Значения корректирующего коэффициента, раз |
|---------|--|
| I | 2,5 |
| II | 2 |
| III | 1,7 |
| IV | 1,0 |

Приложение №4
к коллективному договору
МБОУ «Маловская СОШ»
От 12 января 2024г.

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель Комиссии –
_____/_____/

Директор школы –
_____/Лоншакова Е.Ю./
« 12 » января 2024 г.

Об отпусках работников МБОУ «Маловская средняя общеобразовательная школа»

| № | Наименование должностей | Основной отпуск | Сев ерный отпуск | За вред. норм усл. труда | не-За . | ИТОГО |
|-----------------------------|--------------------------------------|-----------------|------------------------|-----------------------------------|------------|-------|
| КОЛИЧЕСТВО КАЛЕНДАРНЫХ ДНЕЙ | | | | | | |
| 1. | Директор школы | 56 | 16 | | | 72 |
| 2. | Зам.директор | 56 | 16 | | | 72 |
| 3. | Учитель | 56 | 16 | | | 72 |
| 4. | Преподаватель ОБЖ | 56 | 16 | | | 72 |
| 5. | Педагог-библиотекарь | 28 | 16 | | 14 | 58 |
| 6. | Завхоз | 28 | 16 | | 14 | 58 |
| 7. | Повар | 28 | 16 | | 7 | 51 |
| 8. | Дворник | 28 | 16 | | | 44 |
| 9. | Сторож | 28 | 16 | | | 44 |
| 10 | Главный бухгалтер | 28 | 16 | | 14 | 58 |
| 11 | Секретарь | 28 | 16 | | 7 | 51 |
| 12 | Рабочий по комплексному обслуживанию | 28 | 16 | | | 44 |
| 13 | вахтер | 28 | 16 | | | 44 |
| 14 | диетсестра | 28 | 16 | | 7 | 51 |

Приложение №5
к коллективному договору
МБОУ «Маловская СОШ»
От 12 января 2024г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель Комиссии –
_____ /_Ландин А.С._/

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы –
_____ /Лоншакова Е.Ю./
« 12 » января 2024 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА МБОУ «МАЛОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

Общие положения

Настоящие правила разработаны и утверждены в соответствии со статьей 189 ТК РФ и имеют своей целью способствовать правильной организации трудового коллектива образовательного учреждения /ОУ/ рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

Прием и увольнение работников

2.1. При приеме на работу /заключении трудового договора/ администрация ОУ требует у поступающего следующие документы:

- паспорт для удостоверения личности,
- трудовая книжка;
- документ об образовании или профессиональной подготовке, если работа требует специальных занятий, квалификации или профессиональной подготовки,
- мед. заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в ОУ, выданного поликлиникой по месту жительства,
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- ИНН
- документ воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу,

2.2 Лицам, поступающим на работу по совместительству, необходимо предъявить работодателю паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу

по совме

2.3 Прием на работу оформляется подписанием трудового договора в письменной форме между работником и работодателем. Условия трудового договора о работе не могут быть ниже условий, гарантированных трудовым законодательством.

2.4 По подписании трудового договора администрация издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работников под расписку. Перед допуском работника к работе, а равно, работника, переведенного на другую работу, работодатель ОУ обязан:

- ознакомить работника с порученной работой, его должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности,

- ознакомить работника с настоящими правилами техники безопасности, санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, а также правилами пользования служебными помещениями.

- 2.5. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

- С 1 января 2020 года ОУ в электронном виде ведет и предоставляет в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения;

- Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Пенсионный фонд не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, в котором по сотруднику были кадровые изменения или он подал заявление о продолжении ведения бумажной трудовой книжки либо о представлении сведений о трудовой деятельности в электронном виде; (в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.6. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копией документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медзаключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в ОУ, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрении и увольнениях. Личное дело хранится в ОУ.

2.7 Перевод работника на другую работу производится только с согласия кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника и в связи с простоем в т.ч. частичным /ст. 72, 73, 74 ТК РФ/.

2.8. В связи с изменениями в организации работы ОУ и организации труда в ОУ /изменение количества часов, учебного плана, режима работы школы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п./ работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размеры оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы /классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.д./ совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда. Работник должен быть поставлен в известность об изменении существенных условий его труда не позднее, чем за 2 месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по ст. 83 ТК РФ.

2.10 Увольнение в связи с сокращением штата и численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности допускаются при условии, если невозможно перевести

увольняемого работника с его согласия на другую работу, и по получении предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа ОУ. Увольнение за систематическое

неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин /п. 5 ст. 81 ТК РФ прогул или

отсутствие на работе более 4 часов в течение рабочего дня без уважительных причин; п. 6 «а» ст.

81 ТК РФ появление на работе в нетрезвом состоянии, а также в состоянии наркотического

или

токсического опьянения /отравления/; п.6 «б» ст. 81 ТК РФ совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны администрации; п. 7 ст. 81 ТК

РФ совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка,

несовместимого с продолжением данной работы; п. 8 ст. 81 ТК РФ повторное в течение года грубое нарушение устава ОУ; п. 3 «а» ст. 56 Закона «об образовании» и примечание, в том числе

однократное, методов воспитания, связанных с физическим и /или/ психическим насилием над

личностью обучающегося; п.3 «б» ст. 56 Закона «Об образовании» производится при условии

доказанности вины увольняемого работника в совершенном поступке, без согласия с выборным

профсоюзным органом ОУ.

2.11. В день увольнения администрация школы производит с увольняемым работником полный

денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку. Запись о причине

увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства

и ссылкой на статью и пункт закона. При увольнении по обстоятельствам, с которым закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с

указанием

этих обстоятельств.

Обязанности работников

Все работники обязаны:

3.1. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжение администрации школы, использовать все рабочее время для полезного труда, воздерживаться от действий, мешающих работникам выполнять их трудовые обязанности.

3.2 .Систематически повышать свою профессиональную подготовку и повышение квалификации.

3.3 .Соблюдать требования правил охраны труда и техники безопасности, о возникновении

ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей.

3.4 .Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда, пользоваться выданными средствами индивидуальной защиты.

3.5. Соблюдать правила пожарной безопасности и требования безопасности труда.

3.6 .Содержать рабочее место, мебель, оборудование приспособления в исправном и аккуратном состоянии. Соблюдать чистоту в помещении ОУ.

3.7 .Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

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

3.9 .Вести себя достойно на работе, в общественных местах, соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и вежливым с родителями и членами

коллектива школы. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ОУ.

Соблюдать трудовую дисциплину.

3.10 Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию, круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором ОУ на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников, нормативных документов.

Обязанности работодателя

Работодатель обязан:

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

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

4.3. Осуществлять контроль за качеством образовательного процесса, соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов, календарных графиков.

4.4. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности ОУ, поддерживать и поощрять лучших работников.

4.5. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.

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

4.7. Постоянно контролировать знания и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по ТБ, санитарии и гигиене, противопожарной охране.

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

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

4.10. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам ОУ в соответствии с графиками, утвержденными ежегодно до 5 января, компенсировать выходы на работу в установленные для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплаты труда, предоставлять отгулы за дежурство в не рабочее время.

4.11. Обеспечить систематическое повышение квалификации педагогическими работниками ОУ.

4.12. Доводить до сведения членов коллектива тарификацию на новый учебный год до ее утверждения в Министерстве образования и науки РБ.

Рабочее время

5.1. В ОУ устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем,

продолжительность рабочего дня /смены/ для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы. Графики работ утверждаются директором ОУ по согласованию с Комиссией, и предусматривает время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте, не позже чем за один месяц до их введения в действие.

5.2 Работа в установленные для работников графиками выходные запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством. Дежурство во вне рабочее время допускается в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

5.3 Расписание занятий составляется администрацией ОУ исходя из пед.целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени пед.работников. Один раз во время каникул /кроме летних/ предусматривать свободные дни в количестве 2 дней для методической работы в пределах района.

5.4 Администрация ОУ привлекает пед.работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться в течение 20 минут после окончания занятий. График дежурств составляется на месяц и утверждается директором ОУ.

5.5 Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем пед.работника. В эти периоды, а также периоды отмены занятий в ОУ они привлекаются администрацией ОУ к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных занятий, в пределах установленного им рабочего времени. Считать началом рабочего дня для пед.работников 7ч. 45 мин. 15 минут до начала урока используется для подготовки к уроку.

5.6 Общие собрания, заседания педсовета, занятия внутри школьных объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более 2 часов, родительские собрания – 1,5 часов, собрания школьников – 1 ч, занятия кружков, секций – от 45 мин до 1,5 часов.

5.7 Педагогическим и другим работникам ОУ запрещается:

-изменять по своему усмотрению расписание занятий и графиков работы.

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков /занятий/ и перерывов /перемен/ между ними.

- удалять учащегося с уроков.

- курить в помещении ОУ.

5.8 Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках по согласованию с администрацией школы, вход в класс после начала урока /занятий/ разрешается в исключительных

случаях только директору ОУ или его заместителю. Во время проведения уроков /занятий/ не

разрешается делать пед.работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

5.9 Администрация ОУ организует учет явки на работу и уход с нее всех работников ОУ. В случаях неявки на работу по болезни работника при наличии такой возможности известить администрацию как можно ранее, а также предоставить временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.10. В помещениях ОУ запрещается:

-нахождение в верхней одежде и головных уборах.

- громкие разговоры и шум в коридорах во время занятий.

Поощрения за успехи в работе

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторства в труде и другие

достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с соответствующей Комиссией. Поощрения объявляются приказом директора ОУ и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении заносится в трудовую книжку.

6.2 Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляется в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного, бытового, жилищного обслуживания, а также преимущества при продвижении по службе.

Ответственность за нарушения трудовой дисциплины

7.1 Нарушения трудовой дисциплины, т.е. не исполнение или надлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

7.2 .За нарушение трудовой дисциплины администрация ОУ применяет следующие меры дисциплинарного взыскания /ст. 192 ТК РФ/:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделенным правом приема, увольнения данного работника.

7.3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствует применению взыскания. Дисциплинарное расследование нарушений

педагогическим работником норм профессионального поведения и /или/ Устава ОУ может быть проведено только по поступившим на него жалобам, поданным в письменном виде. Копия должна быть вручена пед.работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованности работника за исключением случаев, предусмотренных законом /запрещение пед.деятельности, защита интересов учащихся/.

7.4 Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушения трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника. Взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

7.5 Взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать указание на

конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания.

7.6. Директор ОУ вправе снять взыскание по собственной инициативе, просьбе самого работника, по ходатайству непосредственно руководителя или трудового коллектива.

7.7. Пед. работники ОУ, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к учащимся, могут быть уволены за совершение аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным поступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к учащимся, нарушение общественного порядка, в т.ч. и не по месту работы, другие нарушения морали, явно не соответствующие общественному положению педагога. Педагоги ОУ могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и /или/ психическим насилием над личностью учащегося, статья 336 ТК РФ. Указанные увольнения не относятся к мерам дисциплинарного взыскания.

7.8. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнения в связи с аморальным поступком и применением мер физического или психического насилия производятся без соглашения с профсоюзными органами.

Помимо оснований, предусмотренных настоящим ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с пед. работником ОУ является:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава ОУ;
- применение, в т.ч. однократное, методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью обучающегося воспитанника /ст. 336 ТК РФ/.

Приложение №6
к коллективному договору
МБОУ «Маловская СОШ»
От 12 января 2024г.

обсуждено и принято на педагогическом совете

Утверждаю: _____ /Е.Ю. Лоншакова /

обсуждено на заседании Управляющего Совета

Председатель УС: _____

согласовано с комиссией по трудовым отношениям

Председатель комиссии: _____

« 12 » января 2024 г.

Положение

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда

педагогических работников МБОУ «Маловская средняя общеобразовательная школа».

1.1 В целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, участия в инновационной, экспериментальной работе, развития творческой активности и инициативы.

1.2 Стимулирующие выплаты педагогическим работникам школы производятся из средств стимулирующей части фонда оплаты труда в размере до 20 % от ФОТ оу.

2. Порядок стимулирования

- 2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется ежеквартально МО ОУ по результатам работы и утверждается Управляющим Советом для обеспечения демократического, государственно-общественного характера управления школой по представлению директора школы.
- 2.2 Размер и количество стимулирующих выплат конкретному работнику школы максимальным пределом не более 100 баллов .
- 2.3 Директор школы предоставляет в Управляющий Совет аналитическую информацию о работе каждого работника по протоколам МО
- 2.3.1. Основанием для назначения стимулирующих выплат учителю считать качество работы.
- 2.3.2. Педагогическим работникам, являющимся совместителями, стимулирующие выплаты не распределяются.
- 2.4 Управляющий Совет, обеспечивающий государственно-общественный характер управления, принимает решение о присуждении и размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом, на основании данного протокола и в порядке, определенном нормативным правовым актом учредителя, издается приказ о присуждении стимулирующих выплат, который доводится до сведения всех педагогических работников школы (индивидуально)
- 2.5 Размеры стимулирующих выплат определяются количеством набранных баллов. Цена балла зависит от фонда стимулирующей части ФОТ на текущий период.
- 2.6. Педагогические работники школы в случае несогласия с решением о распределении стимулирующих выплат подают апелляцию в Управляющий Совет ОУ, в комиссию по трудовым отношениям в течение трех дней.
- 2.7. Педагогическим работникам , имеющим выговор , не снятый в течение текущего квартала , стимулирующие выплаты не предусмотрены .
- 2.8. Данное «Положение» может изменяться в течение года в связи с изменением индикаторов, отражающих качество профессиональной деятельности учителя.
- 2.9. Положение разработано общим собранием коллектива школы с использованием следующих нормативных документов:
1. Федеральный закон «Об образовании»;
 2. Постановление Президента РБ № 620 от 10.12.2014 г.;
 3. Положение о переходе на НСОТ в МБОУ «Маловская средняя общеобразовательная школа»;
 4. Положение о регламенте работы МО по распределению стимулирующих выплат.
 5. Положение об Управляющем Совете ОУ.

Модель распределения стимулирующей части ФОТ учителей МБОУ «Маловская СОШ»

Качество профессиональной деятельности учителя МБОУ «Маловская СОШ» определяется на основе следующих блоков:

| № п/п | Блок (направление деятельности) | Максимальный % |
|-------|---|----------------|
| 1 | Учебная деятельность | 42 % |
| 2 | Оценка деятельности учителя | 5% |
| 3 | Внеурочная деятельность | 15 % |
| 4 | Методическая и инновационная деятельность | 18 % |
| 5 | Социальная деятельность | 15 % |
| 6 | Создание условий для качественной работы | 5% |
| | ИТОГО | 100 % |

Блоки содержат индикаторы, свидетельствующие об эффективности деятельности педагога по данным критериям. Индикаторы оцениваются определенным количеством баллов, отражающих сложность выполненной работы.

Выставление баллов педагогам, по перечисленным ниже индикаторам, производится рабочей группой, выбираемой педагогическим советом сроком на 2 года, на основе представленных отчетов педагогами о проделанной работе (единая форма отчета). Баллы заносятся в индикативно-рейтинговую карту, которая подается директору для согласования с профсоюзным комитетом школы и для предоставления результатов на Управляющий совет школы для утверждения.

Блоки, отражающие качество профессиональной деятельности педагога.

В критериях 1.2 учитывается деление предметов по сложности: 1 группа - русский язык, математика, физика, химия; 2 группа - литература, биология, бурятский язык, английский язык, история, обществознание, информатика, география, черчение; 3 группа - ИЗО, технология, физкультура, музыка, ОБЖ.

| критерий | показатели | сроки | шкала | Мах балл |
|-----------------|-------------------|--------------|--------------|-----------------|
|-----------------|-------------------|--------------|--------------|-----------------|

Блок 1. Успешность учебной работы.

| | | | | | | |
|--|--|-----------------|-------------------------------------|-----------|----------|----------|
| 1.1 динамика учебных достижений | Средний балл (сумма оценок по итогам периода/количество всех учащихся, обучающихся у учителя по предмету) | 1 раз в квартал | 2 балла, если средний балл не ниже: | | | |
| | | | 1 группа | 2 группа | 3 группа | |
| | | | 3,2 | 3,5 | 3,8 | |
| | | | Рост составляет: | | | |
| | | | баллы | 1 гр | 2 гр | 3 гр |
| | | | 3 | До 0,01 | До 0,2 | До 0,4 |
| | | | 4 | 0,010,09 | 0,200,29 | 0,4-0,49 |
| | | | 5 | 0,10-0,19 | 0,3-0,4 | 0,5-0,59 |
| | | | 6 | 0,20-0,29 | 0,4-0,49 | 0,6-0,69 |
| | | | 7 | 0,3-0,4 | 0,5-0,6 | 0,7-0,79 |
| 8 | Выше 0,4 | Выше 0,6 | Выше 0,8 | | | |
| 1.2 позитивная динамика качества усвоения учебных программ | Количество учащихся, получивших «4» и «5» по итогам периода/численность обучающихся $K_2 = \frac{p}{N}$ (где p-количество учащихся получивших «4» и «5», N- количество всех учащихся, обучающихся у учителя по предмету) | 1 раз в квартал | Баллы | 1 группа | 2 группа | 3 группа |
| | | | 5 | 0,6-1 | 0,7-1 | 0,9-1 |
| | | | 4 | 0,4-0,59 | 0,6-0,69 | 0,8-0,89 |
| | | | 3 | 0,2-0,39 | 0,5-0,59 | 0,7-0,79 |
| | | | 2 | 0,1-0,19 | 0,3-0,49 | 0,5-0,69 |

| | | | | | |
|--|---|-------------------------------------|---|--|--|
| 1.3 Результаты внешней оценки | ЕГЭ, 11 класс. $N = E_p$ Итоговое сочинение | ежеквартально Один раз в год | N , где p - количество баллов, набранных каждым учеником класса: $p = (ш - p) / 1$, где $т$ - количество набранных учеником баллов, p - проходной балл по предмету, i - шаг, рассчитанный как $i = (100 - p) / 3$. В случае если $т = p$, $p = 0, 1$. Сочинение при 100 % сдаче 50 % от максимальной суммы за итоговую аттестацию | | |
| | ОГЭ, 9 класс. $N = E_p$ | ежеквартально | N , сумма баллов каждого ученика получившего: отметка «3» - 0,1 б, «4» - 0,7 б, «5» - 1,5 б | | |
| | ВПР, 4 класс. $N = E_p$ Другие внешние оценки (ВПР по предметам в течение года, диагностические работы муниципального уровня и регионального) | Один раз за каждую работу | $N = 0,5 * S$ где B - сумма баллов набранных каждым учеником получившего: отметка «3» - 0,1 б, «4» - 0,7 б, «5» - 1,5 б. | | |
| 1.4 Результаты административных срезов | При выполнении условий: процент учащихся выполнивших контрольную работу не ниже 60% класса. Минимальный порог успеваемости не ниже: 1 группа-50%, 2 группа-70%, 3 группа-90% | 1 раз квартал | Минимальный порог пройден, результаты стабильны - 3 б Минимальный порог пройден, рост составляет от 0,1 б до 0,2 б - 4 б Минимальный порог пройден, рост составляет от 0,21 б до 0,3 б - 5 б Минимальный порог пройден, рост составляет выше 0,31 б - 6 б | | |

Блок 2. Оценка деятельности учителя учащимися.

| | | | | | |
|---|---|-------------|------------|---|--|
| Положительная динамика отношения учащихся к учителю | Сумма оценок всех учащихся/количество обучающихся по предмету. (В конце итогового периода проводится опрос учащихся, включающий выставленные оценки каждому обучающему учителю) (опрос по 10-ти балльной системе) | 1 раз в год | Балл | | |
| | | | 9,0 и выше | 5 | |
| | | | 8,5-8,9 | 4 | |
| | | | 8,0-8,4 | 3 | |
| | | | 7,0 - 7,9 | 2 | |
| | | | 6,0-6,9 | 1 | |
| | | | | | |
| Блок 3. Внеурочная деятельность. | | | | | |

| | | | | |
|--|--|-----------------|--|--|
| <p>3.1</p> <p>эффективность участия учащихся в предметных олимпиадах, выставках</p> | <p><i>Наличие учащихся ставших</i></p> | <p>По факту</p> | <p>-Призером Всероссийской олимпиады Министерства образования РФ очно (заочно) - 10/3</p> <p>Участником очной Всероссийской олимпиады - 4 Заочно лауреатом или дипломантом - 2 -Призером республиканской олимпиады очно (заочно) - 8/1</p> <p>Очным участником республиканской олимпиады -3</p> <p>Заочно лауреатом или дипломантом - 1 -Призером районной олимпиады - 5, 4,3 (по местам)</p> <p>- призер школьного тура (при условии наличия конкуренции разных учителей) -3,2, 1 (кроме дистанционных олимпиад)</p> | |
| <p>3.2</p> <p>эффективность учащихся научно практических, исследовательских конференциях</p> | <p>Наличие учащихся ставших</p> | <p>По факту</p> | <p>-Призером Всероссийской НПК очно (заочно) - 10/8</p> <p>Участником очной Всероссийской НПК - 5 Заочно лауреатом или дипломантом — 3 Призером республиканской НПК очно (заочно) - 7/5</p> <p>Очным участником республиканской НПК - 5 Заочно лауреатом или дипломантом - 3 Призером районной НПК - 5,4,3 (по местам) призер школьного тура - 4,3,2 (по местам)</p> | |

| | | | | | |
|---|--|--|----------------|---|--|
| 3.3 | Участие учащихся в конкурсах, турнирах, фестивалях и др. | Наличие учащихся ставших | По факту | Призером Всероссийского уровня очно - 4 Участником очного Всероссийского уровня - 3 Призером республиканского уровня очно- 3 Очным участником республиканского уровня - 2 Заочно лауреатом или дипломантом - 1 Призером районного уровня - 2, 1, 0,5 призер школьного тура - 1 Сочинение, проекты, исследования очно - всероссийский 4 (заочно -3) республиканский уровень очно- 4/3, муниципальный - 3/2, школьный 2 | |
| 3.4 | вовлечение учащихся в масштабные мероприятия по предмету | Качественная организация и проведение масштабного мероприятия | | До 2 баллов | |
| Блок 4. Методическая и инновационная деятельность (рост профессионального мастерства). | | | | | |
| 4.1 | Разработка и внедрение методических и дидактических | Разработка педагогом методики (в том числе по диагностике учебных достижений, по диагностике сформированности УУД, по диагностике индивидуальных достижений в области предметных и | Один раз в год | Разработка - 3 б.(1 раз в год) Применяется другими учителями - 2 б Активно применяются самим учителем - 5 б за квартал | |
| x | материалов | метапредметных УУД), программы с одаренными детьми, программы коррекционной работы, внедрение системы оценки качества, дидактические материалы получили положительную оценку МС | | | |

| | | | | |
|--|--|-------------------------------|---|--|
| 4.2 Обобщение и распространение педагогического опыта | Проведение открытого урока | За каждый урок | Средняя оценка присутствующих 10-9 баллов - 2 б Средняя оценка присутствующих 8-7 баллов - 1,5 б Средняя оценка присутствующих 6-5 баллов - 1 б | |
| | Результативность участия в школьных конкурсах | Один раз в год | 5б - победитель (при условии, что не выплачено разовое денежное вознаграждение), 4 б - 2 место в рейтинге, 3б - 3 место Участие -2б | |
| 4.3 выступления в методических и педагогических семинарах | Выступление на методических конференциях и семинарах, педсоветах , МО | По факту | Республиканский- 4б., районный уровень - 3 б Школьный уровень - 2 б | |
| 4.4 публикации | Публикации методических статей в отраслевых СМИ, сборниках конференций российского уровня. | По факту за каждую разработку | В печатных сборниках - 5 балла На сайте - 2 б | |

| | | | | |
|---|--|-----------------|--|--|
| 4.5 профессиональные достижения учителя | Результативность участия в профессиональных конкурсах | Один раз в год | Призер (участник очно) Всероссийского уровня очно/заочно - 5/2 б (4б) Участник группы поддержки всероссийского уровня (очное участие) - 3 б Призер (участник очно) республиканского уровня очно/заочное участие - 4/1 б (3 б) Участник группы поддержки республиканского уровня - 2 б Призер/участник районного уровня - 3/2 б Участник группы поддержки районного уровня - 1 б | |
| 4.6 Участие в научно-исследовательской и экспериментальной работе | Активное участие в работе методического объединения, творческой лаборатории Использование современных педтехнологий при реализации требований ФГОС на уроках и внеурочной деятельности (посещение уроков , мастер -классы) | 1 раз в квартал | Является инициатором - до 10 б Руководителем МО - до 10 б. До 5 б. | |
| Блок 5. Социальная деятельность. | | | | |

| | | | | |
|--|---|--------------------------|--|--|
| <p>5.1 организация воспитательно го процесса в классном коллективе</p> | <p>Выполнение плана воспитательной работы Уровень сформированности классного коллектива. Вовлечение детей в объединения ДО Динамика уровня воспитанности учащихся Динамика сформированности УУД Динамика уровня учащихся, состоящих на внутришкольном учете, детей ТЖС (дети-инвалиды, дети с ОВЗ) Привлечение учащихся для участия во внутришкольных делах(при наличии подтверждающих документов , фото , протоколы МО)</p> | <p>1 раз в год</p> | <p>Наличие программы по ВР и ее выполнение -5 б. высокий уровень сформированности классного коллектива, не менее 90% вовлечены в ДО на начало года , сохранность контингента на конец года -по 5 б. позитивная динамика уровня воспитанности-5б. отсутствие стоящих на учете - 2б более 70% участвуют во внутришкольных делах - 5 балла. не менее 80% вовлечены в ДО, позитивная динамика уровня воспитанности, снижение уровня состоящих на учете, более 70% участвуют во внутришкольных делах - 4 балла.</p> | |
| <p>5.2 Организация учебного процесса в классном коллективе</p> | <p>Динамика уровня пропусков уроков без уважительных причин. Систематичность контроля за ведением дневника, выставление оценок в дневник. Динамика уровня «хорошистов», «отличников», успевающих</p> | <p>1 раз в полугодие</p> | <p>Положительная динамика пропусков уроков без уважительных причин или отсутствие таковых - 2 балл, имеется позитивная динамика снижения опозданий на уроки - 1 балл стабильные показатели - 1 балла Ежедневный контроль за ведением дневника - 2б.</p> | |
| <p><</p> | <p>(результаты для 10 и 11 классов за 1 полугодие сравниваются с годовыми результатами прошлого учебного года с учетом движения) Посещение уроков своего класса.</p> | | <p>балла Позитивная динамика уровня обученности - 3 балл, Снижение количества неуспевающих - 2 баллов Посещено не менее 8 уроков в полугодие - 2 балл</p> | |

| | | | | |
|--|---|--------------------------|---|--|
| 5.3 организация связей с социальными партнерами и психологическ ой службой | Организация профориентационной работы. Организация экскурсий. Привлечение специалистов для просветительской деятельности. Привлечение специалистов в качестве экспертов, руководителей социальных практик, исследовательских работ и др. | 1 раз в полугодие | До 3 баллов | |
| 5.4 эффективност ь организации работы с родителями | Работа в программе «Сетевой город» , программа «Контингент» | 1 раз в полугодие | До 10 баллов | |
| Блок 6. Создание условий для качественной работы. | | | | |
| 6.1 заведыванием кабинетом | Конкурс «Смотр кабинетов» | Один раз в год | Выше 81% от максимального балла - до 5 баллов От 60% до 80% - 3 балл | |
| 6.2 исполнительс кая дисциплина | Качественное ведение документации (рабочие программы, дневники, журналы , тетради , личные дела), отчетность, исполнение приказов, | 1 раз в квартал | Нет нареканий - 5 балл | |
| 6.3 дежурство | Качественное выполнение обязанностей дежурного по школе | 1 раз в полугоди е | Класс под руководством классного руководителя добросовестно выполняет обязанности дежурных по школе -5 б. | |
| ИТОГО | | | | |

СОГЛАСОВАНО
Председатель Комиссии –
_____ /_____/

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы –
_____ /Лоншакова Е.Ю./
« 12» января 2024 г.

Положение о профессиональной переподготовке и повышении квалификации педагогических работников школы

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным Законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 года «Об Образовании в Российской Федерации» с изменениями от 4 августа 2023 года, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 499 от 01.07.2013 года «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» с изменениями на 15 ноября 2013 года, приказом Минпросвещения Российской Федерации №438 от 26 августа 2020 года «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения», Трудовым кодексом Российской Федерации, а также Уставом образовательной организации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

1.2. Данное Положение о профессиональной переподготовке и повышении квалификации педагогических работников школы определяет цели и задачи повышения квалификации, виды, сроки и периодичность дополнительного профессионального образования, регламентирует порядок повышения квалификации и прохождения дополнительной профессиональной переподготовки, устанавливает контроль повышения квалификации педагогических работников, гарантии и компенсации, отчетность и документацию.

1.3. При использовании настоящего Положения в общеобразовательной организации руководствуются:

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 761н от 26.08.2010 года «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» с изменениями от 31 мая 2011 г., раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 544н от 18.10.2013 года «Об утверждении профессионального стандарта педагога (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;
- Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 514н от 24.07.2015 года «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог - психолог (психолог в сфере образования)»;
- Приказом министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 апреля 2022 года №237н «Об утверждении профессионального стандарта «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по инструкторской и методической работе в области физической культуры и спорта».

1.4. Данное Положение распространяется на перечень должностей и специальностей, утвержденный директором школы, по согласованию с первичной профсоюзной

организацией работников общеобразовательной организации.

1.5. Необходимость профессиональной переподготовки кадров для собственных нужд и повышения квалификации определяет директор организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2. Цели и задачи повышения квалификации педагогических работников школы

2.1. Повышение квалификации организуется с целью создания оптимальных условий для реализации педагогами возможности непрерывного образования на основе образовательных потребностей, конкретного заказа образовательной организации или запроса педагогического работника.

2.2. Задачами повышения квалификации являются:

- развитие управленческих умений;
- изучение и анализ новых нормативно-правовых документов;
- содействие в определении содержания самообразования педагога школы;
- максимальное удовлетворение запросов педагогов на курсовую переподготовку;
- оказание помощи и поддержки педагогическим кадрам в подготовке к аттестации в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников школы и внедрение инноваций в образовательную деятельность общеобразовательной организации;
- апробация новых технологий, учебно-методических комплексов, изучение эффективности педагогических инноваций и экспериментов;
- выработка методических рекомендаций в помощь педагогическим работникам школы;
- подготовка публикаций;
- развитие и совершенствование системы дистанционного обучения педагогических кадров;
- организация мониторинга профессионального роста педагогов образовательной организации.

2.3. Повышение квалификации педагогических работников школы способствует:

- повышению качества образования;
- удовлетворению запросов педагогов в получении профессиональных знаний, приобретению опыта организации образовательной деятельности в соответствии с современными тенденциями развития образования;
- формированию навыков проектных и других инновационных форм педагогической деятельности;
- оказанию помощи в реализации творческого потенциала педагогов общеобразовательной организации.

3. Виды дополнительного профессионального образования, сроки и периодичность

3.1. Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ:

- программ повышения квалификации;
- программ профессиональной переподготовки.

3.2. К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

- лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;
- лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

3.3. Реализация программы повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

3.4. В структуре программы повышения квалификации должно быть представлено описание перечня профессиональных компетенций в рамках имеющейся квалификации, качественное изменение которых осуществляется в результате обучения.

3.5. Повышение квалификации включает в себя следующие виды обучения:

- тематические и проблемные семинары (от 72 до 100 часов) по технологическим, социально-экономическим и другим проблемам, возникающим на уровне отрасли, региона, образовательной организации;
- длительное (свыше 100 часов) обучение специалистов в образовательной организации и повышения квалификации для углубленного изучения актуальных проблем в сфере отрасли «Образование» и других проблем по профилю профессиональной деятельности».

3.6. Под профессиональной переподготовкой понимается получение работниками общеобразовательной организации дополнительных знаний, навыков, необходимых для выполнения новых видов профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

3.7. В структуре программы профессиональной переподготовки должны быть представлены:

- характеристика новой квалификации и связанных с ней видов профессиональной деятельности, трудовых функций и (или) уровней квалификации;
- характеристика компетенций, подлежащих совершенствованию, и (или) перечень новых компетенций, формирующихся в результате освоения программы.

3.8. Профессиональная переподготовка педагогических работников школы осуществляется только образовательными организациями повышения квалификации и соответствующими подразделениями организаций высшего и среднего профессионального образования.

3.9. Основанием для издания приказа о направлении на курсы повышения квалификации директором школы являются:

- план повышения квалификации педагогических работников;
- вызов на учебную сессию обучающей организацией;
- заявление педагога.

4. Организация и порядок работы по повышению квалификации

4.1. Дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

4.2. Периодичность прохождения преподавателями повышения квалификации устанавливается администрацией общеобразовательной организации, но не реже одного раза в 3 года в течение всей трудовой деятельности преподавателей.

4.3. Нормативный полный срок обучения по всем программам повышения квалификации от 16 до 120 часов, во всех формах (очной, очно-заочной, накопительной системах повышения квалификации).

4.4. Плановое повышение квалификации считается пройденным, если педагогический работник школы успешно освоил программу курсов повышения квалификации и подтвердил результаты обучения удостоверением о курсовой переподготовке.

4.5. За организацию и координацию работы по повышению квалификации педагогических работников ответственность несет заместитель директора по учебной (учебно-воспитательной) работе.

4.6. Администрация школы в лице заместителя директора по учебной (учебно-воспитательной) работе:

- доводит до сведения педагога перечень рекомендованных образовательных программ дополнительного профессионального образования;
- дает рекомендации по выбору программы повышения квалификации, учитывая образовательные потребности педагога и проблемы школы;
- контролирует своевременность выполнения сроков повышения квалификации педагогом и использование педагогом в работе с обучающимися полученных знаний в ходе курсовой переподготовки.

4.7. Педагогический работник:

- знакомится с перечнем рекомендованных образовательных программ;
- выбирает тематику курсов, знакомится с их содержанием согласно собственным потребностям и рекомендациям администрации общеобразовательной организации;
- своевременно предоставляет итоговые документы об усвоении учебных программ.

4.8. Копии документов, выданных в ИМЦ или другими учреждениями, реализующими программы дополнительного профессионального образования о прохождении курсов, предоставляются заместителю директора по учебной (учебно-воспитательной) работе и специалисту по кадрам.

4.9. Педагоги общеобразовательной организации, прошедшие курсовую переподготовку могут привлекаться администрацией школы к проведению методических мероприятий на уровне школы.

4.10. Педагогические работники имеют право самостоятельно освоить курс повышения квалификации путем дистанционного обучения на основе сетевых и кейсовых технологий.

4.11. Повышение квалификации также может осуществляться путем обучения в высших и средних учебных заведениях. На время обучения за педагогическим работником школы сохраняется место работы и производится оплата учебного отпуска, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.12. Одной из форм повышения квалификации является самообразование. Педагоги обязаны оформлять индивидуальные планы по самообразованию, которые составляются в произвольной форме.

4.13. В течение года руководители методического объединения осуществляет контроль наличия и реализации планов по самообразованию. К концу учебного года педагогические работники составляют краткий отчет о выполнении поставленных задач.

4.14. В процессе посещения учебно-воспитательских мероприятий заместители директора по учебной (учебно-воспитательной) работе наблюдают за работой лучших педагогов и организуют работу по изучению передового педагогического опыта.

4.15. Выявленный опыт обобщается на заседаниях методических объединений школы, которые осуществляют свою деятельность в соответствии с Положением о методическом совете школы. В конце учебного года определяется лучший представленный опыт.

4.16. Заместитель директора по учебной (учебно-воспитательной) работе включает в годовой план на следующий учебный год работу по распространению выявленного опыта на уровне общеобразовательной организации и способствует пропаганде представленного опыта на различных уровнях путем участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, педагогических чтениях, конференциях и т.п.

5. Порядок прохождения

5.1. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка проводится с отрывом от работы, без отрыва от работы, с частичным отрывом от работы.

5.2. При направлении работника школы для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

5.3. Работникам общеобразовательной организации, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.167 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4. Согласно ст.47 п.5.2 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012г «Об образовании в Российской Федерации» педагогический работник имеет право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

5.5. Педагогический работник школы имеет право пройти дополнительную профессиональную переподготовку за счёт собственных средств или за счёт направляющей стороны.

6. Контроль за повышением квалификации педагогических работников

6.1. Заместитель директора по учебной (учебно-воспитательной) работе осуществляет контроль соблюдения периодичности повышения квалификации педагогических работников.

6.2. По завершении курсов повышения квалификации педагогический работник общеобразовательной организации обязан представить заместителю директора по учебной (учебно-воспитательной) работе и специалисту по кадрам документ о получении дополнительного профессионального образования.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Работникам общеобразовательной организации, проходящим профессиональное обучение, директор школы предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

7.2. За сотрудниками образовательной организации, направленными на повышение квалификации с отрывом от работы, сохраняется заработная плата по основному месту работы.

8. Отчётность о повышении квалификации

8.1. Слушатели, успешно прошедшие курс обучения вне школы, предоставляют в общеобразовательную организацию документы государственного образца:

- удостоверение о повышении квалификации - для лиц, прошедших краткосрочное обучение или участвовавших в работе тематических и проблемных семинаров по программе в объеме от 72 до 100 часов;
- свидетельство о повышении квалификации - для лиц, прошедших обучение по программе в объеме свыше 100 часов;
- справку установленного образца о краткосрочном обучении или сертификат участия в работе тематических и проблемных семинаров в объеме до 72 часов.

8.2. Сведения о результатах повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогов предоставляются в общеобразовательную организацию не позднее, чем через 3 дня после прохождения обучения.

8.3. Результаты работы во временных творческих занятиях внутри школы, педагогических советах, методических объединениях, других методических мероприятиях предоставляются в виде письменных материалов о проделанной работе (план работы, материалы заседаний, публикации, аналитические отчеты, реферирование литературы, методические материалы и др.).

9. Документация

9.1. В общеобразовательной организации ведется следующая документация по повышению квалификации:

- перспективный план прохождения курсов повышения квалификации руководящих работников на 3 года;
- перспективный план прохождения курсов повышения квалификации педагогических работников на 3 года;
- перспективный план прохождения курсов повышения квалификации обслуживающего персонала на 5 лет;
- копии документов о прохождении курсов повышения квалификации, профессиональной переподготовки (в личных делах работников);
- база данных о работниках школы, включающая сведения о курсовой переподготовке, темах самообразования педагогов, представлении педагогами передового опыта.

9.2. Перспективные планы прохождения курсов повышения квалификации работников школы разрабатываются ежегодно на начало учебного года и утверждаются приказом директора школы.

9.3. Документация, перечисленная в п. 9.1., обновляется в общеобразовательной организации

на начало учебного года.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение о повышении квалификации педагогических работников является локальным нормативным актом общеобразовательной организации, принимается на Педагогическом совете, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора школы.

10.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

10.3. Данное Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.10.1. настоящего Положения.

10.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

Приложение №8
к коллективному договору
МБОУ «Маловская СОШ»
От 12 января 2024г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Комиссии –

_____ / _____ /

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы –

_____ /Лоншакова Е.Ю./

« 12» января 2024 г.

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ «Маловская средняя общеобразовательная школа».

- 1.1 В целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, участия в инновационной, экспериментальной работе, развития творческой активности и инициативы.
- 1.2 Стимулирующие выплаты работникам школы производятся из средств стимулирующей части фонда оплаты труда в размере до 10% от ФОТ ОО.
- 1.3 Стимулирующие выплаты педагогическому персоналу составляют-70%, учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу-30% от ФОТ ст.

2. Порядок стимулирования

2.1 Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется ежеквартально Управляющим Советом для обеспечения демократического, государственно-общественного характера управления школой с учетом мнения профсоюзного комитета по представлению директора школы.

2.2 Размер и количество стимулирующих выплат конкретному работнику школы максимальным пределом не ограничивается.

2.3 Директор школы представляет в Управляющий Совет аналитическую информацию о работе каждого работника. Основанием для назначения стимулирующих выплат считать настоящее Положение.

2.4 Управляющий Совет, обеспечивающий государственно-общественный характер управления, принимает решение об утверждении, присуждении и размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом, на основании данного протокола и в порядке, определенном нормативным правовым актом учредителя, издается приказ о выплате стимулирующей части ФОТ.

2.5 Размеры стимулирующих выплат зависят от количества набранных баллов.

2.5.1. Стимулирующие выплаты распределяются согласно Приложению 1 к настоящему Положению.

2.6 Положение разработано педагогическим коллективом школы с использованием следующих нормативных документов:

1. Федеральный закон об образовании;

2. Распоряжение Правительства РФ № 1037 Р от 09.06.1997 г.

3. [Постановления Правительства Республики Бурятия от 12.12.2019 N 661](#)

4. Постановлением Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008 N 387 "Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях";

3. Порядок уменьшения и снятия стимулирующих выплат.

3.1 Стимулирующие выплаты могут быть сняты полностью или уменьшены на основании решения аналитической комиссии, решения Управляющего совета, приказа директора с учётом мнения профсоюзного комитета в случаях:

- некачественного выполнения работы, определённой при установлении стимулирующей выплаты, на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты, табель учёта рабочего времени и другие);
- несвоевременного выполнения заданий, нарушения трудовой дисциплины;
- в связи с изменением организационных или технических условий труда.

3.2. Приказы об установлении, снятии, изменении стимулирующих выплат доводятся до сведения работников под их личную роспись в трёхдневный срок.

1. Премирование работников.

2.1. Премией является единовременное денежное вознаграждение, выплачиваемое работнику или группе работников из средств стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда.

2.2. Поощрительные выплаты сотрудникам школы могут быть установлены к юбилейным датам со дня рождения (50, 55, 60- летие), трудовой деятельности и в связи с уходом на пенсию.

2.3. Премирование осуществляется по результатам труда работников учреждения, оформляется приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным органом и Управляющим советом школы, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления.

2.4. Размеры премий устанавливаются в пределах средств стимулирующего фонда оплаты труда учреждения, определённых для этих целей. На премирование может направляться экономия по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения сметы доходов и расходов.

2.4.1. Начисление премий производится на основании Приложения 1 к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ «Маловская средняя общеобразовательная школа»

2.5. Премирование сотрудников школы производится по итогам работы за год, полугодие, месяц, либо к праздничным датам.

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

4.5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, педагогических работников иных категорий, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{п}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{моп}}, \text{ тыс. руб.},$$

$\text{ФОТ}_{\text{увп}}$ - доля фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала, тыс.руб.;

$\text{ФОТ}_{\text{моп}}$ - доля фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала, тыс.руб.

| ГРУППА РАБОТНИКОВ | НАИМЕНОВАНИЕ ДОЛЖНОСТИ | УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ | ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ | | | |
|---------------------------------|------------------------|---|--------------------|-------|-------|-----------|
| | | | место | Район | Респ | Р о с с . |
| Учебно-вспомогательный персонал | Библиотекарь | 1. Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня. | 1 | 2 б | 3 б | 5 б |
| | | | 2 | 1,5 б | 2,5 б | 4,5 б |
| | | | 3 | 1 б | 2 б | 4 б |
| | | 2. привлечение внебюджетных средств для пополнения библиотечного фонда | до 3 баллов | | | |
| | | 3. создание электронных пособий и презентаций для внеклассных мероприятий и уроков. | до 5 баллов | | | |
| | | | | | | |

| | | | |
|--|-----------------------|--|-------------|
| | | 4.участие в профессиональных конкурсах, написание статей , проведение семинаров на базе библиотеки , участие в семинарах , конкурсах различного уровня | до 5баллов |
| | | 5 . внедрение и применение инновационных технологий в работе школьной библиотеки (освоение новых компьютерных программ , создание и ведение электронного каталога ,использование ИКТ в работе библиотеки) | До 2 балла |
| | | 6. формирование информационной культуры учащихся и педагогов : библиотечные уроки ,интегрированные уроки, практикумы по поиску информации | До 3 баллов |
| | | 7. проектная деятельность библиотеки, помощь в проектной деятельности педагогам и учащимся | До 5баллов |
| | | 8. обобщение опыта на школьном и районном уровне , разработка и апробация программ , проектов по совершенствованию работы школьной библиотеки | До 5 баллов |
| | Заведующий хозяйством | 1.За большую материально-техническую ответственность. | До 5 баллов |
| | | 2.За высокий уровень исполнительской дисциплины | До 1 балла |
| | | 3.За качественное ведение документации | До 2 баллов |

| | | | |
|--|--------------------------|---|-------------|
| | | <p>4. За расширение должностных обязанностей, напряженность, интенсивность, сложность в работе</p> <p>а) контроль за противопожарной безопасностью и ведение документации по противопожарной безопасности</p> <p>б) контроль за исправностью тревожной кнопки</p> <p>в) контроль за исправностью электропроводки и электрооборудования</p> <p>г) частичное выполнение работы по охране труда и ведение документации</p> | до 5 баллов |
| | Секретарь и пр. персонал | 1. За высокий уровень исполнительской дисциплины | до 1 балла |
| | | 2. За работу с пенсионным фондом, со списками в военкомат военнообязанных учителей, учащихся | до 5 баллов |
| | | 3. За организацию работы с кадрами | до 1 балла |
| | | <p>4. За расширение должностных обязанностей, напряженность, интенсивность, сложность в работе</p> <p>а) контролирует своевременное оформление приема, перевода и увольнения работников, ведет книгу учета личного состава, формирует личные дела работников, производит выдачу справок об их настоящей и прошлой трудовой деятельности,</p> | до 5 баллов |

| | | | |
|------------------------|-------|--|--------------------|
| | | <p>соблюдение правил хранения и заполнения трудовых книжек, подготовка документов для оформления пенсий работникам и другой установленной документации по кадрам, а также внесение соответствующей информации в банк данных о персонале учреждения.</p> <p>б) ведет алфавитную книгу обучающихся, хранит личные дела и документы учащихся</p> <p>г) хранение и контроль за классными журналами</p> | |
| | | 5. работа в архиве | до 2 баллов |
| | | 6. за работу в различных комиссиях аналитическая, аккредитационная, лицензионная, комиссия по формированию нормативно-правовой базы | От 0,5 до 5 баллов |
| | | | |
| Обслуживающий персонал | Повар | за правильное и своевременное оформление документации (отчетность), касающейся работы столовой, присутствие меню в столовой | до 2 баллов |
| | | 2. За качественное и разнообразное приготовление пищи и соблюдение реализации 10-дневного меню . | до 2 баллов |
| | | 3. соблюдение санитарно-гигиенических требований при производстве кулинарной продукции | до 1 балла |
| | | 4. контроль за технологическими режимами и рецептурами | до 3 баллов |

| | | | | |
|--|----------------|---|--------------------------------|---------------|
| | | блюд | | |
| | | 5. отсутствие жалоб | до 1 балла в месяц | |
| | | 6. соблюдение условий, сроков хранения и реализации продукции | до 1 балла | |
| | | 7. отсутствие травматизма и инфекционных заболеваний | до 1 балла | |
| | | 8. Контроль за соблюдением сроков прохождения медицинских осмотров сотрудниками столовой | до 0,5 баллов | |
| | | 9. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих | до 2 баллов | |
| | | 10. культура обслуживания | до 1 балла в месяц | |
| | | 11. за работу в лагере с дневным пребыванием | До 2 баллов | От 3 до 5 бал |
| | Шофёр | За расширение должностных обязанностей, напряженность, интенсивность, сложность в работе: а) За качественное обслуживание автомобилей ГАЗ, УАЗ б) За качественное обслуживание автобуса ПАЗ | до 5 баллов до 3 баллов | |
| | Сторож, вахтер | 1. За материально-техническую ответственность | до 3 баллов | |

| | | | |
|--|--|--|---------------|
| | | 2. За контроль телефонных звонков в активированные дни | до 0,5 баллов |
| | | 3. За ежедневное включение титана | до 0,3 баллов |
| | | 4. За работу по обеспечению отопительной системы | до 1,5 баллов |
| | | 5. за контроль за исправностью тревожной кнопки | до 0,3 баллов |
| | | 6. за контроль за исправностью пожарной сигнализации | до 0,3 баллов |
| | | 7. за высокий уровень исполнительской дисциплины и за качество выполняемой работы, контроль за ключами | до 1,5 баллов |
| | | 8. за волонтерскую деятельность | 1 балл |
| | Рабочий по комплексному обслуживанию и др. | 1. За качество работы | до 1,5 баллов |
| | | 2. За расширение должностных обязанностей, напряженность, интенсивность, сложность в работе: а) слив воды на улицу в холодное время б) помощь по столовой в) присмотр за гардеробом г) внеплановые генеральные уборки д) увеличение объема работы во время летнего лагеря с дневным | до 5 баллов |

| | | |
|-------------------|---|-------------|
| | <p>пребыванием (влажная уборка в столовой 4 раза)</p> <p>ж) учет посещения посторонними людьми школы</p> <p>з) учет и контроль за выдачей ключей от кабинетов</p> | |
| | 3. Приемка и сдача смен | до 1 балла |
| | 4. За высокий уровень исполнительской дисциплины | до 1,5б |
| | Ежедневный мониторинг температурного режима (каждые 4 часа) | До 2 б |
| Рабочий и дворник | 1. за качество работы | до 3 баллов |
| | <p>2. за расширение должностных обязанностей, напряженность, интенсивность и сложность труда</p> <p>а) за контроль отопительной системы, тревожной кнопки, пожарной сигнализации, электропроводки и электрооборудования</p> <p>б) за своевременное соблюдение планово-предупредительных осмотров помещений школы, проведение профилактических</p> | до 5 баллов |

| | | | |
|--|--|---|--------|
| | | <p>мероприятий устранение мелких повреждений и неисправностей,</p> <p>в) за экстренные вызовы в нерабочее и ночное время,</p> <p>г) за уборку уличных туалетов.</p> <p>мероприятий и устранение мелких повреждений и неисправностей;</p> <p>д) за волонтерскую деятельность</p> <p>е)</p> | |
| | | 3. За высокий уровень исполнительской дисциплины | до 2 б |

Для УВП и МОП:

| | | |
|---------------------------------|---|--|
| 1. за работу в профкоме | ежеквартально | До 3 баллов |
| 2. за непрерывный трудовой стаж | <p>1 раз в год</p> <p>10-15 лет</p> <p>15-20 лет</p> <p>20-30 лет</p> <p>30 и более лет</p> | <p>– 1 балл</p> <p>– 2 балла</p> <p>– 3 балла</p> <p>– 4 балла</p> |

| | | |
|-----------------------------------|---|---------------------------------------|
| 3. Социальная активность | <p>Ежеквартально</p> <p>за концерты, социальные проекты района, субботники, депутатская деятельность, участие в избирательной компании, партийных организациях, публикации разного уровня, повышающие имидж школы, создание печатной продукции (буклеты, брошюры, методические пособия), участие в спартакиадах, в соревнованиях, в публичном отчете, в аккредитации и лицензировании школы, волонтерской деятельности.</p> | До 5 баллов |
| 4. Премии за качественную работу: | <p>По итогам работы за год, полугодие, месяц, либо к праздничным датам;</p> <p>К юбилейным датам со дня рождения (50, 55, 60- ление), трудовой деятельности и в связи с уходом на пенсию</p> | <p>До 5 баллов</p> <p>До 5 баллов</p> |

Критерии стимулирования и разбалловка по критериям в течение года может изменяться