

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Основная общеобразовательная школа № 9»

г. Ливны.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

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

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

законодательные и иные нормативные правовые акты;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024-2026 годы;

Региональное отраслевое соглашение между Орловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и Департаментом образования Орловской области на 2025-2027 годы;

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Селютина Николая Николаевича (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации Жуковиной Юлии Вячеславовны

(далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

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

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

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

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

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

1.7. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации обсуждать предложения по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и своевременно сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путем предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений;

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

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

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

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

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия), направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнерства[[1]](#footnote-1).

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

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

* учет 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 вопросам, 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;

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3. Стороны договорились о том, что:

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

2.3.2. 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.

2.3.3. 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]](#footnote-2).

2.3.4. Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращен на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ[[3]](#footnote-3).

2.3.5. 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.

2.4. Стороны исходят из того, что с работниками образовательных организаций, включая руководителя и его заместителя, реализующими образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

2.4.1. На дистанционных работников в период выполнения ими дистанционной (удаленной) работы (дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права,  
с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

2.4.2. При выполнении дистанционной работы педагогическими работниками работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

2.4.3. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

2.4.4. При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.4.5. К педагогическим и иным работникам образовательных организаций не должна применяться часть 7 статьи 312.9 ТК РФ, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 ТК РФ время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, 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. Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ № 536).

2.5. Работодатель обязуется:

2.5.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и один из них передавать работнику в день заключения под подпись.

2.5.2. При приеме на работу знакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором[[4]](#footnote-4).

2.5.3. 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 с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.5.4. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих[[5]](#footnote-5).

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

2.5.6. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций[[6]](#footnote-6).

2.5.7. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Социальный фонд России на:

* обязательное медицинское страхование;
* выплату страховой части пенсии;
* обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
* обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.5.8. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 35 человек – в размере от 2 до 4 процентов от среднесписочной численности работников[[7]](#footnote-7).

2.5.9. Учитывать, что объем учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор[[8]](#footnote-8) или дополнительное соглашение к нему.

Предусматривать в трудовом договоре, что объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объем учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определенном положениями федерального нормативного правового акта[[9]](#footnote-9) и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации.

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

2.5.11. Обеспечивать 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.

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

2.5.13. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования[[10]](#footnote-10).

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

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

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

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

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

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.

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

2.5.18. Основными критериями массового высвобождения считать показатели численности уволенных работников за определенный календарный период, к которым относятся:

* ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;
* сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

* увольнение работников в количестве 1 процента от общего числа работающих в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней;
* увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

2.5.19. Предоставлять преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата при равной квалификации и производительности труда:

а) работникам, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

б) лицам, получившим среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

в) работникам, имеющим почетные звания, награжденным ведомственными знаками отличия и почетными грамотами;

г) работникам, отнесенным в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

д) работникам, на которых возложены общественно значимые виды деятельности;

е) работникам, проходившим военную службу по мобилизации или по контракту в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

ж) *(помимо указанных, можно перечислить и друге категории работников).*

2.5.20. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы с сохранением среднего заработка.

2.5.21. Осуществлять учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.5.22. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьей 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников.

2.5.23. 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, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя (предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором).

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

2.5.24.  Не допускать увольнения работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвертой статьи 261 ТК РФ.

2.5.25. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений[[11]](#footnote-11), в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

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

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

100 рублей – по Орловской области;

150 рублей – за пределы Орловской области;

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

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.6.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям[[12]](#footnote-12), включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.6.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью[[13]](#footnote-13).

2.6.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

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

**III. рабочее время и время отдыха**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ 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 определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

Указанные вопросы регулируются приказом 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» (далее – приказ № 1601; приложение 1или 2 к приказу № 1601).

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учетом [особенностей](consultantplus://offline/ref=DFC99CDDE72A0794CF647DA66BED83E3535CCA9BFDAB48C9ADAF7A1AC74A16D6641A023C81A36B2A31E5F1992B45322B80EC52CBBEB73223c7X0J), установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ № 536; приложение к приказу № 536).

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

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

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

* восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
* возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определенное сторонами условие трудового договора об объеме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

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

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

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

3.1.3. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определенных 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 учете мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

3.1.7. При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

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

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

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

Режим рабочего времени работников в течение недели *(шестидневная или пятидневная)* с *(соответственно с одним или двумя)* выходными днями в неделю, а также распределение объема учебной нагрузки учителей в течение дня (недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

Общим выходным днем является воскресенье.

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

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени учителей с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием («окна»), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебными занятиями (уроками) для обучающихся.

3.1.12. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям и иным педагогическим работникам, поименованным в разделе II Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом № 536, предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям[[14]](#footnote-14).

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

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

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

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

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке[[15]](#footnote-15).

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

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

3.1.14. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в той же местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы[[16]](#footnote-16).

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.

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

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

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

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

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

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

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

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

3.1.19. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителя образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

3.1.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.1.21. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

3.1.22. Согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 56 календарных дней со дня вступления в силу постановления Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

3.1.23. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей  
в соответствии с частью второй статьи 116 ТК РФ может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

В летнее время, когда значительно уменьшается количество детей, посещающих дошкольные группы общеразвивающей направленности, коллективными договорами образовательных организаций, в которых созданы такие группы для детей, воспитателям и музыкальным руководителям указанных групп могут в соответствии с частью второй статьи 116 ТК РФ предусматриваться ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска с тем, чтобы общая продолжительность ежегодных отпусков этих педагогических работников соответствовала 56 календарным дням, которые установлены для всех других педагогических работников соответствующих организаций.

3.1.24. 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, а также в других случаях, определенных статьей 122 ТК РФ, оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев.

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

3.1.25. 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.

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

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

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

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

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

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда), ненормированный рабочий день определяется организацией самостоятельно в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте, принимаемом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в порядке и продолжительностью не менее количества календарных дней, установленных законодательством.

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

* за работу с вредными условиями труда не менее 7 календарных дней;
* за ненормированный рабочий день не менее 3 календарных дней.

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

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

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

3.1.33. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

3.1.34. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

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[[17]](#footnote-17);
* излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца[[18]](#footnote-18).

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

* бракосочетания работника – 3 календарных дня;
* рождения ребенка (предоставляется супругу) – 3 календарных дня;
* сопровождения 1 сентября ребенка, обучающегося по образовательным программам начального общего образования, – 1 календарный день;
* переезда на новое место жительства – 2 календарных дня;
* бракосочетания детей работников – 1 календарный день;
* проводов детей на военную службу – 1 календарный день;
* тяжелого заболевания близкого родственника – (от 3 до 7) календарных дней;
* похорон близких родственников – 3 календарных дня;
* работы в течение года без предоставления листа нетрудоспособности – 2 календарных дня;
* вакцинация – 2 календарных дня.

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

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

3.1.38. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы[[19]](#footnote-19):

* 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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;
* работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.1.39. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года[[20]](#footnote-20).

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[[21]](#footnote-21).

3.1.40. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться не менее 4-х дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством[[22]](#footnote-22).

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

3.2.4. Принимать участие в совершенствовании регулирования другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, поименованных в разделе II Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом № 536[[23]](#footnote-23).

**IV. Оплата и нормирование труда**

4.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, соответствующего муниципального образования субъекта Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения.

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

4.3. Для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

4.4. Повышенная оплата работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, не может включаться в сумму заработной платы работника, размер которой не превышает минимального размера оплаты труда[[24]](#footnote-24).

4.5. Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

4.6. Работодатель обязуется обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы работников организации и другие гарантии по оплате труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.7. Размеры установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат индексации в сроки и на размеры, соответствующие срокам и размерам изменений минимального размера оплаты труда.

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

4.8.1. Днями выплаты заработной платы являются:

*-*за первую половину месяца осуществляется 20 числа, а за вторую половину месяца 4 числа; соотношение частей заработной платы в зависимости от фактически отработанных дней в календарном месяце.

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

4.8.2. 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.

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

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати 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.

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

4.12. 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 полагается денежная компенсация в размере 1/150 ключевой ставки ЦБ, действующей в период задержки, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно *(размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором)*.

4.13. Педагогическим работникам за наличие первой или высшей квалификационной категории:

* устанавливается выплата стимулирующего характера;
* размер выплаты устанавливается к ставке заработной платы или должностному окладу (имеется в виду, что сами размеры ставок заработной платы или должностных окладов по указанному основанию изменению не подлежат);
* размер выплаты педагогическим работникам, оплата труда которых осуществляется на основе ставок заработной платы, определяется с учетом фактического объема их педагогической (преподавательской) работы.

4.14. Размеры выплат за наличие квалификационных категорий «педагог-наставник» и «педагог-методист» относятся к выплатам компенсационного характера, поскольку устанавливаются за дополнительную работу, связанную с методической работой или наставнической деятельностью, которая не входит в должностные обязанности педагогических работников. При этом размер выплаты не зависит от объема учебной нагрузки (объема педагогической работы), так как с обязанностями по занимаемой должности выполнение дополнительной работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью, никак не связано.

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

4.16. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, осуществляется в случаях, предусмотренных в приложении № 1 к коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

4.17. Педагогические работники имеют право на оплату труда с учетом имевшейся у них по состоянию на 1 сентября 2023 г. квалификационной категории при возобновлении ими профессиональной деятельности после оставления ее при выходе на пенсию или по другим основаниям.

4.18. За педагогическими работниками сохраняется оплата труда с учетом полученной до 1 сентября 2023 г. квалификационной категории по истечении срока ее действия в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком – не менее чем на 1 год;

- после окончания длительного отпуска сроком до 1 года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае если указанный отпуск был использован для собственного лечения, либо ухода за больными родственниками – не менее чем на 1 год;

- до возникновения права на назначение страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350) – не менее чем за 1 год.

4.19. Педагогическим работникам, принимающим участие в подготовке и проведении Всероссийских проверочных работ (ВПР) по распоряжению работодателя устанавливаются выплаты компенсационного характера.

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

4.21. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.22. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере по сравнению с обычными размерами оплаты труда, исходя из заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты с учетом фактических результатов труда, достигнутых в период времени, отработанного сверхурочно, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере исходя из заработной платы.

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

4.23. 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 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579[[25]](#footnote-25), на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.24. Учителям, ведущим учебные занятия по учебным предметам, по которым предусматривается деление класса на две подгруппы предусматривается доплата в размере 15% ставки заработной платы в случаях проведения учебных занятий с обучающимися класса в целом.

4.25. Оплата труда педагогических работников общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начального общего образования объединяются в классы-комплекты, осуществляется за фактическое количество часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством часов. При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения раздельных занятий по ряду предметов (например, математика, русский язык и др.) с каждым классом раздельно. Порядок объединения обучающихся I-IV классов в классы-комплекты, их наполняемость не должна превышать наполняемость, предусмотренную СанПиН 2.4.3648-20.

4.26. Выплата вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательной организации производится как в течение учебного года, так и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском[[26]](#footnote-26).

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату[[27]](#footnote-27)производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.27. Педагогические работники образовательных организаций, участвующие по решению уполномоченных органов исполнительной власти   
в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, освобождаются от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации. Размер и порядок выплаты такой компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

4.28. При определении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников организации при подсчете среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя не должна учитываться оплата за выполнение ими учебной нагрузки.

4.29. Отдельным категориям работников устанавливаются доплаты в размере[[28]](#footnote-28):

1) 500 рублей в месяц:

а) работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», нагрудным знаком «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;

б) работникам образовательных организаций среднего профессионального образования области, имеющим нагрудные знаки «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», значки «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», «Отличник профессионально-технического образования СССР»;

в) наставникам молодых специалистов на период не более трех лет по каждому молодому специалисту;

2) 1000 рублей в месяц:

а) педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель СССР», «Заслуженный преподаватель СССР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист» и другие звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогических работников – профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

б) работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), за исключением образовательных организаций дополнительного профессионального образования;

3) 2000 рублей в месяц:

а) педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогических работников – профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

б) работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), за исключением образовательных организаций дополнительного профессионального образования.

Работникам, занимающим в государственных образовательных организациях Орловской области дополнительного профессионального образования штатные должности, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, устанавливается ежемесячная выплата за ученую степень в размере:

доктор наук – 7000 рублей;

кандидат наук – 3000 рублей.

Ежемесячная выплата за ученую степень производится по основному месту работы. В случае занятия менее одной штатной единицы ежемесячная выплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки. В случае занятия более одной штатной единицы ежемесячная выплата за ученую степень производится в установленном размере.

Ежемесячная выплата за ученую степень производится на основании приказа руководителя образовательной организации о назначении выплаты за ученую степень после представления работником документов, подтверждающих присвоение ученой степени, и начисляется с даты назначения на должность, но не ранее даты принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

В месяц приема (увольнения) работника ежемесячная выплата за ученую степень начисляется пропорционально отработанному времени.

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

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

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

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

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

– при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома[[29]](#footnote-29);

– при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении[[30]](#footnote-30);

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с учетом выплат, предусматриваемых по указанным основаниям, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.31. Стороны считают необходимым применять унифицированную  
и традиционно используемую при исчислении заработной платы педагогических работников форму, именуемую «тарификационный список», в том числе в случаях, когда замещение должностей педагогических работников осуществляется в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями организаций, их заместителями, другими работниками), в целях:

а) обеспечения порядка учета при оплате труда фактически определенного в установленном порядке объема учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов и старших педагогов дополнительного образования, тренеров и старших тренеров-преподавателей (фактического объема педагогической работы воспитателей, музыкальных руководителей, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, концертмейстеров и инструкторов по физической культуре сверх норм часов, установленных за ставку заработной платы), а также всех видов выплат компенсационного характера, гарантируемых педагогическому работнику (в том числе замещающему должность педагогического работника помимо основной работы), включая ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, а также стимулирующие выплаты, носящие обязательный характер;

б) обеспечения сохранения заработной платы, установленной  
при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки)  
для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также руководителей организаций, их заместителей, осуществляющих педагогическую работу наряду с работой по основной должности.

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

5. Стороны договорились о том, что:

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

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

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной 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 соглашением, заключенным учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

В соответствии со статьей 16 Закона Орловской области от 6 сентября 2013 г. № 1525-ОЗ «Об образовании в Орловской области» педагогическим работникам государственных образовательных организаций Орловской области, муниципальных образовательных организаций, работающим в сельских населенных пунктах, установленные базовые ставки заработной платы (базовые должностные оклады, базовые оклады) повышаются на 25 процентов.

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

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

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

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

5.2.6. Выплачивать единовременное пособие при увольнении по собственному желанию в связи с выходом либо в связи с приобретением права на досрочную страховую пенсию по старости в соответствии с Положением об оплате труда работникам МБОУ ООШ № 9 г. Ливны.

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

5.2.8. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1 % на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.2.10. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка[[31]](#footnote-31).

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

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

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

* оказание материальной помощи;
* организация оздоровления;
* организация работы с детьми работников;
* организация спортивной работы;
* поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов[[32]](#footnote-32), в том числе ветеранов труда;
* организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
* социальные программы для членов Профсоюза.

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

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

Материальные виды поощрений:

* стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;
* стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
* премирование победителей конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;

Нематериальные виды поощрения:

* благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;
* грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности;
* размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ;

**VI. Охрана труда и здоровья**

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

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда[[33]](#footnote-33)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 приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приемке 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. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.2. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек[[34]](#footnote-34).

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

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

6.2.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований в размере не менее 0.2% от суммы затрат.

6.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации[[35]](#footnote-35) порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций.

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

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

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

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

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

6.2.10. Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавку к заработной плате в размере не менее 10 % процентов.

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

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

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

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

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

- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

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

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

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

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

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

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

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

6.5. Работники обязуются:

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

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

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

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

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

6.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

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

* содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
* создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности 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[[36]](#footnote-36);
* 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 молодежи в образовательной организации;
* моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

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

7.4. Работодатель обязуется:

* информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;
* обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
* обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;
* предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

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

* комиссии по тарификации;
* комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
* комиссии по охране труда;
* комиссии по социальному страхованию;
* комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7.6. В целях социально-экономической поддержки молодых специалистов работодатель гарантирует педагогическим работникам – выпускникам образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, образовательные программы высшего образования, поступившим на работу в образовательные организации в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, образовательные программы высшего образования, или продолжившим работу в образовательных организациях по трудовым договорам, заключенным в период обучения по очной форме в образовательных организациях, реализующих программы среднего профессионального образования, образовательные программы высшего образования (далее – обучение), повышение базовой ставки (должностного оклада) заработной платы на 20 процентов в течение первых трех лет с момента трудоустройства или предоставления документа, подтверждающего окончание обучения соответственно.

Выпускники педагогических образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, получившие среднее профессиональное или высшее образование в возрасте до 35 лет (включительно) и поступившие на работу в государственные образовательные организации Орловской области, муниципальные образовательные организации, расположенные в сельских населенных пунктах Орловской области, на должности педагогических работников, имеют право на предоставление единовременной денежной выплаты на обзаведение хозяйством в порядке и размере, установленном постановлением Правительства Орловской области от 28 октября 2013 г. № 360 «О размере, условиях и порядке предоставления единовременной денежной выплаты на обзаведение хозяйством выпускникам педагогических образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, поступившим на работу в государственные образовательные организации Орловской области, муниципальные образовательные организации, расположенные в сельских населенных пунктах».

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 учетом 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 ребенком, перечень необходимых профессий и специальностей[[37]](#footnote-37).

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[[38]](#footnote-38).

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[[39]](#footnote-39).

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 путем 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[[40]](#footnote-40).

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[[41]](#footnote-41), в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

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

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

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

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

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре[[42]](#footnote-42).

**IХ**. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

9.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные 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 учета 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 субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет 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 (статья 30 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1%[[43]](#footnote-43) (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.

С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимаются решения по следующим вопросам:

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

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

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

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

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

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

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

-утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- разработка и утверждение локальных нормативных актов по охране труда (статья 214 ТК РФ).

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.  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. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

9.3.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.3.4. 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.

9.3.5. 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 Социального фонда России[[44]](#footnote-44));

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;

9.3.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

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

9.3.8. 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.

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

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

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

9.3.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.3.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

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

9.3.15. 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 учета мотивированного мнения).

9.3.16. 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 статьей 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьей 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, объеме 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, 2 раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства 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 1 часа 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 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 дня, заместителям председателя – 1 календарный день, уполномоченным по охране труда – 1 календарный день; председателю контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации – 1 календарный день;

10.1.11. в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и ее 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 счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации[[45]](#footnote-45);

10.1.12. ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере не менее 1 % на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками образовательной организации и членами их семей в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной 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. В порядке, установленном статьей 374 ТК РФ увольнение по основаниям, предусмотренным [пунктом 2](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_475114/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst497) (сокращение численности или штата работников организации) или [3 ([несоответствие](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_440271/9541886525d7b110d9390d55a1f1a78dbac8b1e1/#dst100652) работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) части первой статьи 81](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_475114/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst498) ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, производится помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, а увольнение таких работников по основанию, предусмотренному пунктом 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) части первой статьи 81 ТК РФ, – только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.2.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями по основаниям, предусмотренным [пунктом 2](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_475114/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst497) (сокращение численности или штата работников организации) или [3 ([несоответствие](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_440271/9541886525d7b110d9390d55a1f1a78dbac8b1e1/#dst100652) работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) части первой статьи 81](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_475114/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst498) ТК РФ, в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного [статьей 374](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_475114/1a8aeede9cfda114ab3bb95b706ee35dfec49720/#dst102076) ТК РФ (статья 376 ТК РФ).

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 условий труда, 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 ее выборного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

10.3. Стороны совместно:

* представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;
* принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и ее 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 ее официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

**XI. 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 ООШ № 9 г. Ливны

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.

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 семи дней со дня получения соответствующего письменного запроса[[46]](#footnote-46).

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

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

**ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

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

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

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

12.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует 3 года.

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

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

12.7. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке[[47]](#footnote-47).

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

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

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

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

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

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

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

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

приложение № 1 Об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях;

приложение № 2 Правила внутреннего трудового распорядка;

приложение № 3 Трудовой договор с работниками образовательного учреждения;

приложение № 4 Положение об оплате труда работников учреждения и о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам образовательного учреждения;

приложение № 5 Форма расчетного листа;

приложение № 6 Штатное расписание

приложение №7 Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью дополнительного отпуска

приложение № 8 Соглашение по охране труда

приложение № 9 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами

приложение № 10 Состав комиссии по контролю над выполнением коллективного договора на 2025- 2027 годы.

|  |  |
| --- | --- |
| **От работодателя:**  Руководитель образовательной организации  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (подпись) (Ф.И.О.)  М.П.  \_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202\_\_ г. | **От работников:**  Председатель первичной профсоюзной организации  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (подпись) (Ф.И.О.)  М.П.  \_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202\_\_ г. |

Приложение № 1

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

Оплата труда производится с учетом имеющейся квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, 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;

если квалификационная категория установлена по должности педагогического работника, предусмотренной в графе 1 «Должность, по которой установлена квалификационная категория», а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству), предусмотренной (предусмотренным) в графе 2 «Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1»:

| **Должность, по которой установлена квалификационная категория** | **Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1** |
| --- | --- |
| **1** | **2** |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель;  учитель;  воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа);  социальный педагог;  педагог-организатор;  старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Старший воспитатель;  Воспитатель | Воспитатель;  старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности и защиты Родины сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины) |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности и защиты Родины | Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины |
| 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 |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре | Руководитель физического воспитания |
| 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, 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 работы профилю работы мастера производственного обучения) | Мастер производственного обучения;  инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед;  учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам);  воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) | Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств);  музыкальный руководитель;  концертмейстер |
| Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) |
| Старший тренер-преподаватель;  тренер-преподаватель | Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);  инструктор по физической культуре |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);  инструктор по физической культуре | Старший тренер-преподаватель;  тренер-преподаватель |

Приложение 2

**Правила внутреннего трудового распорядка**

**I.ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) устанавливают взаимные права и обязанности работодателя – МБОУ ООШ №9 г. Ливны (далее – школа) и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

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

2.1. Работники школы реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора.

Сторонами трудового договора являются работник и школа как юридическое лицо – работодатель, представленный директором школы.

2.2. Лица, поступающие на работу в МБОУ ООШ №9 г. Ливны, проходят обязательный предварительный медицинский осмотр в порядке, предусмотренном действующим законодательством. Один раз в год работники школы направляются на периодический медицинский осмотр. В соответствии с медицинскими рекомендациями работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами: один экземпляр передается работнику, другой – хранится в школе.

2.4. Трудовой договор может заключаться:

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.5. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более трех месяцев, а для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не более шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

б) лиц, не достигших возраста 18 лет;

в) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

г) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

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

е) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

ж) иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет:

* паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
* трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (совместитель предъявляет сведения о трудовой деятельности, если отказался от ведения трудовой книжки в бумажной форме по основному месту работы). Если лицо, поступающее на работу, отказалось от ведения бумажной трудовой книжки, предъявило только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, ЦО вправе запросить у него бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию и вернуть книжку лицу, или форму СТД-ПФР;
* документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
* документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
* документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
* справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

2.7. При заключении трудового договора работник, обучающийся по образовательным программам высшего образования, предъявляет:

* документы, указанные в п. 2.6 Правил, за исключением документов об образовании и о квалификации;
* характеристику обучающегося, выданную образовательной организацией, в которой он обучается;
* справку о периоде обучения, по самостоятельно установленному образовательной организацией  высшего образования образцу. Справка должна подтверждать, что обучающийся успешно прошел промежуточную аттестацию не менее чем за два года по направлениям, соответствующим дополнительным общеобразовательным программам или за три года по направлению «Образование и педагогические науки». В том числе справка должна содержать перечень освоенных учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей, практики и общего количества часов, предусмотренных программами учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей.

2.8. Прием на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.9. При приеме работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан под подпись:

* ознакомить работника с уставом школы и коллективным договором;
* ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
* проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

2.10. В соответствии с приказом о приеме на работу работодатель обязан в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника, если он не отказался от ведения трудовой книжки. У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. Если работник отказался от ведения трудовой книжки, школа предоставляетсведения о трудовой деятельности работника в органы Пенсионного фонда РФ, в соответствии с порядком, определенным законодательством РФ.

2.11. На каждого работника школы ведется личное дело. Личное дело работника хранится у работодателя.

Документы в личных делах располагаются в следующем порядке:

* внутренняя опись документов;
* личный листок по учету кадров и дополнение к нему;
* автобиография;
* заявление о приеме на работу;
* должностная инструкция;
* характеристики и рекомендательные письма;
* трудовой договор и дополнительные соглашения к нему;
* договор о полной материальной ответственности (если работник – материально
* ответственное лицо);
* копии приказов по личному составу, которые касаются работника;
* аттестационные листы;
* лист-заверитель (составляют при сдаче личного дела в архив);
* согласия на обработку персональных данных.

В личное дело не включаются копии приказов о наложении взысканий, справки о состоянии здоровья и с места жительства, заявления об отпусках, копии приказов об отпусках и другие документы второстепенного значения.

2.12. Перевод работника на другую работу допускается только по соглашению между работником и работодателем. Соглашение о переводе на другую работу заключается в письменной форме.

Перевод работника на другую работу без его согласия допускается в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (далее – чрезвычайные обстоятельства).

Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения чрезвычайных обстоятельств и их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. Если этот перевод осуществляется на работу, требующую более низкой квалификации, то он допускается только с письменного согласия работника.

2.13. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. Прекращение трудового договора по другим причинам может иметь место только по основаниям и с соблюдением порядка и процедур, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.14. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения работодатель выдает работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью ЦО записью об увольнении, если работник не отказался от ведения трудовой книжки, или сведения о трудовой деятельности, а также производит с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в бумажную трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

**III. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников**

3.1. С 1 января 2020 года школа 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.

3.2.  Директор назначает приказом работника школы, который отвечает за ведение и предоставление в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности работников. Назначенный работник должен быть ознакомлен с приказом под подпись.

3.3. Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Пенсионный фонд России не позднее 15 числа следующего месяца. Если 15 число месяца приходится на выходной или нерабочий праздничный день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день. В случаях приема на работу и увольнения работника сведения передаются не позднее рабочего дня, следующего за днем издания соответствующего приказа школы.

3.4. Школа обязана предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанном в заявлении работника:

* на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
* в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

* в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
* при увольнении — в день прекращения трудового договора.

3.5. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя livni\_school9@mail.ru. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

* наименование работодателя;
* должностное лицо, на имя которого направлено заявление (директор школы);
* просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
* адрес электронной почты работника;
* собственноручная подпись работника;
* дата написания заявления.

3.6. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель направляет

работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

**IV. Основные обязанности работников.**

4.1. Учителя и другие работники ОУ в своей работе руководствуются:

**-** Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ

- уставом школы;

-должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами ОУ.

4.2. Должны знать: ФГОС НОО, ФГОС ООО, психологию, возрастную физиологию, школьную гигиену, методику воспитательной работы, методику преподавания предмета, программы и учебники, содержание и принципы организации по соответствующему предмету, формирование различных ученических коллективов и руководства ими. Основные направления и перспективы развития образования педагогической науки, основы права и научной организации труда, Требования к оснащению и оборудованию учебных кабинетов, средства обучения и их дидактические возможности, основы права и научной организации труда. Решения законодательных и других органов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, организацию охраны труда.

4.3.работники ОУ обязаны:

- работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, распоряжения администрации ОУ, обязанности, возложенные на них уставом ОУ, правилами внутреннего распорядка, положениями и должностными инструкциями;

-соблюдать дисциплину труда - основу порядка в ОУ, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени. Соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности. Своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

-всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;

-соблюдать требования охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

-быть всегда внимательными к детям, вежливыми с родителями учащихся и членами коллектива;

-систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;

-быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту и общественных местах, соблюдать правила общежития;

-содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

-беречь и укреплять собственность ОУ (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т. д. -экономно расходовать материалы, топливо, электроэнергию, воспитывать у обучающихся бережное отношение к имуществу;

- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

4.4. Педагогические работники ОУ несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков, внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых ОУ. Обо всех случаях травматизма обучающихся работники ОУ обязаны немедленно сообщить администрации.

4.5. Приказом директора ОУ в дополнение к учебной работе на учителей может быть возложено классное руководство, заведование учебными кабинетами, учебно-опытными участками. Выполнение обязанностей мастера учебных мастерских, организация трудового обучения, а также выполнение других образовательных функций.

**Учитель также обязан:**

1. Своевременно, без напоминания оформлять электронные журналы, отчеты, анализ контрольных работ, выполнять инструкцию о порядке ведения школьной документации.

2. В своей профессиональной деятельности руководствоваться утвержденными:

- учебными программами;

- календарно- тематическим и поурочным планированием.

3. Проводить внеклассную работу по преподаваемому предмету.

4. Вести учет пробелов в знаниях обучающихся и проводить индивидуальную работу, обеспечивающую освоение учениками в полном объеме государственных стандартов образования.

5. Развивать творчество обучающихся и вовлекать их в исследовательскую деятельность с учетом их возможностей и способностей.

6. Соблюдать нормы профессиональной этики:

а) учителя проявляют уважение друг к другу;

б) принципиальны и требовательны друг к другу;

в) учителя стремятся укреплять авторитет друг друга, не обсуждают с детьми и родителями деятельность коллег;

г) учителя не кричат на детей, не унижают их человеческое достоинство, внимательны к их нуждам и заботам, оказывают помощь в учебе и труде;

д) не создают конфликтных ситуаций;

е) соблюдают культуру поведения в общении с коллегами и обществе.

7.Принимать участие в походах, играх, трудовых делах учащихся, показывать пример точности, аккуратности, организованности.

8. Не опаздывать на уроки, дежурство, совещание, педсоветы, специальные вызовы.

9. Правильно пользоваться техническими пособиями, ремонтировать их после использования, обязательно возвращать на место, принимать участие в ремонте кабинетов.

10. Систематически читать все объявления, графики, приказы и обеспечивать выполнение распоряжений, приказов администрации, решений Совета ОУ, педсоветов, административных и производственных совещаний, общественных организаций.

11. Относиться бережно к собственности ОУ и требовать этого же от обучающихся и их родителей.

12. Работники ОУ обязаны постоянно осуществлять контроль за дисциплиной, культурой поведения учащихся и санитарным состоянием учебных кабинетов, коридоров и территории ОУ и, если возникает необходимость, оперативно принимать меры.

13. Работники ОУ обязаны постоянно осуществлять контроль за дисциплиной, культурой поведения учащихся и санитарным состоянием учебных кабинетов, коридоров и территории ОУ и, если возникает необходимость, оперативно принимать меры.

14. Добросовестно относится к дежурству по ОУ, обеспечивая порядок и дисциплину, дежурство заканчивается после окончания смены, уборки кабинетов.

15. Во время осенних, зимних и весенних каникул, а также в летний период, учителя привлекаются администрацией ОУ к работе по организации отдыха и труда учащихся, совершенствованию и организации подготовки ОУ к новому учебному году.

16. Учитель является и классным руководителем, ведет с классом воспитательную работу, проводит ЧО, КДТ, не допускает конфликтных ситуаций, заботится о здоровье обучающихся. Сплачивает коллектив учащихся, родителей на решение образовательной программы ОУ, организацию и проведение общешкольных мероприятий, способствует своей деятельностью и поведением поднятию авторитета ОУ.

17. Классные руководители 1-9 кл. организуют питание учащихся в пункте приема пищи по графику, осуществляют контроль за качеством питания и воспитывают культуру поведения школьников за обеденным столом. Несут персональную ответственность за ежедневный точный учет количества питающихся.

**V. Основные обязанности администрации.**

5.1.Администрация общеобразовательного учреждения обязана:

-обеспечивать соблюдение работниками ОУ обязанностей, возложенных на них Уставом общеобразовательного учреждения и Правилами внутреннего трудового распорядка;

- создать условия для улучшения качества работы, своевременно подводить итоги, поощрять передовых работников с учетом мнения трудового коллектива, Совета ОУ, повышать роль морального и материального стимулирования труда, создать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения ими своих полномочий;

-способствовать созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность работников; обеспечивать их участие в управлении ОУ, в полной мере используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественной самодеятельности;

-своевременно рассматривать замечания работников;

- правильно организовать труд работников ОУ в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место для образовательной деятельности;

-обеспечить исправное состояние оборудования, охрану здоровья и безопасные условия труда;

-обеспечивать систематическое повышение профессиональной квалификации работников ОУ, проводить аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;

-обеспечить соблюдение трудовой и производственной дисциплины, своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение коллектива;

-не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, принять к нему соответствующие меры согласно действующему законодательству;

-Создать нормальные санитарно-гигиенические условия (освещенность рабочего места, температурный режим, электробезопасность и т.д.);

-своевременно производить ремонт общеобразовательного учреждения,

добиваться эффективной работы технического персонала;

- обеспечивать сохранность имущества общеобразовательного учреждения

его сотрудников и обучающихся;

- обеспечивать систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы; чутко относится к повседневным нуждам работников ОУ, обеспечивать предоставление им установленных льгот и преимуществ, при возможности содействовать улучшению их жилищно-бытовых условий.

5.2. Своевременно проводить аттестацию учителей в установленном порядке:

- аттестация работников проводится по его личному заявлению;

-процедура аттестации определяется «Положением об аттестации педагогических работников», утвержденным Министерством науки и высшего образования РФ.

5.3.Администрация ОУ несет ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время пребывания их в школе и участия в мероприятиях, организуемых ОУ. Обо всех случаях травматизма сообщать в соответствующие органы образования в установленном порядке.

**VI. Рабочее время и его использование.**

6.1. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностным обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ОУ и Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2. Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает директор ОУ с учетом мнения трудового коллектива до ухода работника в отпуск. При этом необходимо учитывать:

-объем учебной нагрузки устанавливается исходя

из принципов преемственности с учетом квалификации учителей и объема учебной нагрузки;

- объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника;

- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, уменьшение его возможно только при сокращении числа обучающихся и класс - комплектов. Педагогическим работникам предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.3. Администрация ОУ обязана организовать учет явки работников школы на работу и ухода с работы.

6.4. Выход на работу учителя или любого сотрудника после болезни возможен только по предъявлению директору больничного листа в первый день выхода на работу.

6.5. Учителя обязаны являться на работу за 15 мин. до уроков.

6.6. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала определяется графиком сменности, который должен быть объявлен работникам под расписку и вывешен на видном месте не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие..

6.7. Работа в праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников ОУ (учителей и др.) к дежурству в выходные и праздничные дни допускаются в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу директора ОУ.

6.8. Дни выхода за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

6.9. Время каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они привлекаются администрацией ОУ к педагогической и организационной работе.

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

6.11. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учетом необходимости обеспечения нормальной работы ОУ и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам ОУ, как правило, предоставляются в период летних каникул.

6.12. Предоставления отпуска директору ОУ оформляется приказом по соответствующему органу образования, другим работникам – приказом по ОУ.

6.13.Педагогическим и другим работникам ОУ запрещается:

-изменять по своему усмотрению расписание уроков, заменять друг друга без ведома администрации ОУ;

-отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перемен;

-удалять обучающихся с уроков;

-курить в помещениях и на территории общеобразовательного учреждения;

-освобождать обучающихся от школьных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных и других мероприятиях, не предусмотренных планом работы;

-отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;

-созывать в рабочее время собрания, заседания, совещания по общественным делам.

6.14. Посторонние лица могут присутствовать во время урока в классе только с разрешения директора и его заместителей. Вход в класс после начала урока разрешается только директору ОУ и его заместителям исключительно в экстренных случаях.

6.15. Графики работы утверждаются директором ОУ по согласованию с профсоюзным комитетом и предусматривают время начала и окончания работы.

6.16.Работникам ОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором ОУ с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

6.17.Работникам ОУ могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

6.18. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определяемом Учредителем.

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

6.20. Проведение экскурсий, походов, выходов с детьми в кино, театры, посещение выставок и т.д. разрешается только после издания соответствующего приказа по общеобразовательному учреждению - ответственность за жизнь и здоровье детей при проведении подобных мероприятий несет учитель или любой другой сотрудник ОУ, который назначен директором ОУ.

6.21. К рабочему времени относятся следующие периоды:  
заседание педагогического совета;

-общее собрание коллектива (в случаях предусмотренных законодательством);

-заседание методического объединения; родительские собрания и собрания коллектива учащихся;

-дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

**Режим работы**

Директор с.8.00 - 17.00

Советник по воспитанию и взаимодействию с10.00-14.00

с детскими общественными объединениями

Делопроизводитель с8.00 - 17.00

Педагог-библиотекарь с 9.00 - 17.00

Заместитель директора по УВР с 8.00 - 17.00

Преподаватель–организатор ОБЗР с 9.00 – 17.00

Социальный педагог с 9.00 – 17.00

Педагог-организатор с 9.00 – 17.00

Завхоз с 8.00 - 17.00

Главный бухгалтер с 8.00 – 17.00

Перерыв 13.00-14.00.

При отсутствии перерыва режим работы с 8.00.-16.00

**VII. Культура проведения совещаний, педсоветов, собраний.**

7.1 Четкий регламент (начинать вовремя, проводить педсоветы, совещание собрание, не более 2 часов, на доклады и выступления отводить только положенное время).

7.2. Не допускать эмоциональных взрывов, грубых выражений, все выступления и обсуждения проводить в спокойной, деловой обстановке.

7.3. Выступления должны содержать анализ обсуждаемого вопроса и содержать конкретные предложения.

7.4. Уважительно относиться к мнению коллег, родителей, школьников.

7.5. Не разглашать содержание хода обсуждаемых вопросов на производственных, административных совещаниях, заседаниях профкома на другие уровни, которые могут способствовать возникновению конфликтных ситуаций и дезинформировать коллектив работников, учащихся, родителей, общественность.

**VIII. Поощрение за успехи в работе.**

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

-объявления благодарности с занесением в трудовую книжку;

- выдача премии;

- награждение Почетными грамотами.

В ОУ могут применяться и другие поощрения.

8.2. За особые заслуги работники ОУ представляются в вышестоящие органы для награждения правительственными наградами, присвоения почетных званий, установленных для работников образования.

8.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

8.4. При применении морального и материального поощрения, при представлении работников к Государственным наградам и Почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива, Совета ОУ.

**IV. Ответственность за нарушение**

**трудовой дисциплины.**

9.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом ОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, Должностными инструкциями, влечёт за собой применение мер дисциплинарного и общественного воздействия, а так же применение мер, предусмотренных действующим законодательством РФ.

9.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

9.3. Увольнение в качестве взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом общеобразовательного учреждения и Правилами внутреннего трудового распорядка. За прогул (В том числе за отсутствие на рабочем месте более четырех часов в течение рабочего дня) без уважительной причины администрация ОУ применяет дисциплинарное взыскание, предусмотренное выше.

Прогульщиком считается работник, появившийся на работе в нетрезвом или наркотическом состоянии.

В соответствии с действующим законодательством о труде педагогический работник может быть уволен за совершение аморального поступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

9.4. Педагогические и другие работники ОУ несут персональную ответственность и подвергаются административному наказанию в случаях нарушения педагогической и психологической этики, связанной с разглашением на другие уровни (учителя, родители, учащиеся), полученной информации о личности школьника, а в случаях, когда нарушение педагогической и психологической этики причинило вред личности обучающихся, родителей, учителей, подлежат рассмотрению на школьной или городской аттестационной комиссии о несоответствии занимаемой должности в образовательном учреждении.

9.5. Служебное расследование нарушений педагогическими работниками ОУ профессионального поведения может быть проведено только после поступившей на него жалобы, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

9.6. Ход служебного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника, за исключением случаев, предусмотренных законом.

9.7. Классный руководитель своей деятельностью создающий конфликтные ситуации, способствующий разобщенности коллектива учащихся, учителей, родителей, изоляций классного коллектива от общешкольных дел, допускающий нарушение прав личности школьника и не принявший мер к улучшению ситуации освобождается от классного руководства с момента установления названных нарушений.

9.8. Дисциплинарное взыскание применяется директором, а также соответствующими должностными лицами органов образования в пределах предоставленных им прав. Администрация имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

9.9. Дисциплинарные взыскания на директора накладываются учредителем, который имеет право его назначать и увольнять.

9.10. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины должны быть потребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется администрацией не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

9.11. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

9.12. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику под расписку в трехдневный срок.

9.13. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Администрация по своей инициативе или ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший, добросовестный работник. В течении срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные выше, не применяются.

9.14. Трудовой коллектив имеет право на выражение недоверия любому члену администрации и ходатайство в вышестоящих органах о его замене.

9.15. Правила внутреннего трудового распорядка сообщаются каждому работнику под расписку.

**X. Распорядок работы школы.**

- В ОУ устанавливается для 1-4 классов 5 дневная рабочая неделя, с 1 выходным днем воскресенье (суббота-методический день).

Для 5-9 классов - шестидневная с 1 выходным днем воскресенье.

Занятия в ОУ проводятся в 2 смены 1 смена- 8- 13.00, 2 смена -13.10 – 18.20

-Продолжительность перемен по графику, ежегодно и по мере необходимости утверждаемым директором ОУ;

-Еженедельно в каждом классе проводится классный час, его продолжительность от 30 до 40 минут;

-Дежурство обучащихся проводится по установленному графику в соответствии с Положением “ Об организации дежурства в школе” ответственность за дежурство несет классный руководитель;

Раз в две недели проводится генеральная уборка ОУ и ее территории. За каждым классом закрепляется определенный объект;

-Контроль за уборкой учебных кабинетов осуществляет учитель, заведующий этим кабинетом, а при его отсутствии, учитель который проводит урок последним. В период учебных занятий учебные кабинеты должны быть открытыми и присутствие учителя, ведущего последний урок, обязательно;

-Все учителя осуществляют дежурство по ОУ. Дежурство начинается за 15 минут до начала занятий. График дежурства утверждается директором ОУ;

-Дежурные руководствуются Положением “ Обязанности дежурных педагогических работников и обслуживающего персонала”;

-Учитель приходит на занятия за 15 минут до начала урока, урок начинается и заканчивается со звонком, учитель не задерживает учащихся на перемене;

-Учитель и классный руководитель ежедневно смотрит за изменением в расписании;

-На линейках, ученических собраниях, школьных мероприятиях учащиеся присутствуют с классным руководителем;

-Учитель не имеет права опаздывать на урок, отпускать учащихся с урока раньше времени, разговаривать с коллегами на повышенных тонах;

-Ключи от кабинета ежедневно сдаются дежурному администратору;

-Ответственность за пожарную безопасность несет заведующий кабинетом;

-Учителя несут ответственность за жизнь и здоровье детей во время уроков и школьных мероприятий. О всех случаях травматизма учителя обязаны сообщать администрации ОУ;

-Все работники ОУ обязаны выполнять Должностные обязанности, инструкции, Устав, настоящие правила;

-Неявка на педагогический Совет является прогулом;

-Методический день дается учителям для повышения его профессионального мастерства. Если в методический день проводятся общешкольные мероприятия, то присутствие учителя на них обязательно;

-Срок действия настоящих Правил внутреннего трудового распорядка не ограничен.

**11. Заключительные положения**

Действие Правил распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

Согласовано:

Директор школы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.Н.Селютин

Председатель профкома\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ю.В.Жуковина

Приложение 3

**Трудовой договор с работниками образовательного учреждения**

**Трудовой договор №**

**с работником «Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №9 г. Ливны**

Город Ливны от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Основная общеобразовательная школа №9 г. Ливны» в лице директора ***Селютина Николая Николаевича,*** действующего на основании Устава и именуемый в дальнейшем работодателем с одной стороны и*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*именуемый (ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны) заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

**I. Общие положения**

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет

работнику *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

(наименование должности, профессии или

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

специальности с указанием квалификации)

*а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:* 2.1. Осуществляет обучение и воспитание обучающихся с учетом их психолого-физиологических особенностей и специфики преподаваемого предмета, способствует формированию общей культуры личности, социализации, осознанного выбора и освоения образовательных программ, используя разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения, в том числе по индивидуальным учебным планам, ускоренным курсам в рамках федеральных государственных образовательных стандартов, современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы.

2.2. Обоснованно выбирает программы и учебно-методическое обеспечение, включая цифровые образовательные ресурсы.

2.3. Проводит учебные занятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий и методик обучения.

2.4. Планирует и осуществляет учебный процесс в соответствии с образовательной программой образовательной организации, разрабатывает рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ и обеспечивает ее выполнение, организуя и поддерживая разнообразные виды деятельности обучающихся, ориентируясь на личность обучающегося, развитие его мотивации, познавательных интересов, способностей, организует самостоятельную деятельность обучающихся, в том числе исследовательскую, реализует проблемное обучение, осуществляет связь обучения по предмету (курсу, программе) с практикой, обсуждает с обучающимися актуальные события современности.

2.5. Обеспечивает достижение и подтверждение обучающимися уровней образования (образовательных цензов).

2.6. Оценивает эффективность и результаты обучения обучающихся по предмету (курсу, программе), учитывая освоение знаний, овладение умениями, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса обучающихся, используя компьютерные технологии, в т. ч. текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности.

2.7. Соблюдает права и свободы обучающихся, поддерживает учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся.

2.8. Осуществляет контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся).

2.9. Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса в образовательной организации.

2.10. Участвует в деятельности педагогического и иных советов образовательной организации, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы.

2.11. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса.

2.12. Осуществляет связь с родителями (лицами, их заменяющими).

2.13. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

2.14. Осуществляет свою деятельность на высоком профессиональном уровне в соответствии с утвержденной рабочей программой.

2.15. Соблюдает правовые, нравственные и этические нормы, следует требованиям профессиональной этики.

2.16. Уважает честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений.

2.17. Развивает у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формирует гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формирует у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни.

2.18. Применяет педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания.

2.19. Учитывает особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдает специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействует при необходимости с медицинскими организациями.

2.20. Систематически повышает свой профессиональный уровень.

2.21. Проходит аттестацию на соответствие занимаемой должности.

2.22. Проходит в соответствии с **трудовым законодательством** предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

2.23. Проходит обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

2.24. Соблюдает Устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

*(указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по трудовому договору)*

1. Работник принимается на работу: *в Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Основная общеобразовательная школа №9 г. Ливны*

(полное наименование филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения работодателя, если работник принимается на работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)

1. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя

(наименование необособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)

4.Работа у работодателя является для работника:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

(основной, по совместительству)

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

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

время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации)

6.Настоящий трудовой договор вступает в силу с *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

1. Дата начала работы *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*
2. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью

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

**II. Права и обязанности работника**

1. Работник имеет право на:

а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

1. Работник обязан:

а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;

б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

**III. Права и обязанности работодателя**

1. Работодатель имеет право:

а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;

б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

1. Работодатель обязан:

а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;

д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

**IV. Оплата труда**

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

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

б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

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

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

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

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

1. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

**V. Рабочее время и время отдыха**

1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего

времени (нормы часов педагогической работы за ставку)

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

1. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.
2. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы

(указать)

1. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью — в связи

(указать основание установления дополнительного отпуска)

1. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

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

**предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором**

1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.
2. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлен \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_--\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

1. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать):
   1. бесплатное повышение квалификации не реже одного раза в пять лет;
   2. сохранение заработной платы во время повышения квалификации;
   3. аттестацию в соответствии с нормативными документами;
   4. оплачиваемый ежегодный отпуск;
   5. оплачиваемый больничный листок по нетрудоспособности;
   6. оплата командировочных расходов;
   7. своевременная и в полном объеме выплата заработной платы по занимаемой штатной должности;
   8. Досрочная пенсия - еще до достижения общего пенсионного возраста. Досрочные пенсии по старости назначаются лицам, чей стаж составляет не менее 25 лет в сфере педагогики. Оплачиваемые отпуска также входят в трудовой стаж при наличии страховых выплат в ПФ РФ.

**VII. Иные условия трудового договора**

1. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну(государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

1. Иные условия трудового договора

**VIII. Ответственность сторон трудового договора**

1. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.
2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых

обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, | предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

**IX. Изменение и прекращение трудового договора**

1. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению стсфон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
2. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

1. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

**X. Заключительные положения**

1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.
3. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

|  |  |
| --- | --- |
| **Работодатель**  МБОУ ООШ №9\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Селютин Н.Н.  Почтовый адрес: 303850 г. Ливны ул.Кирова, 64  Факс,телефон: 7-39-34  ИНН 5702005337  Подписи сторон:  Работадатель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 г.  **Договор прекращен:**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  (основание, ст. ТК РФ)  (дата прекращения) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  **Подписи**  Работодатель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | **Работник**  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (Ф.И.О.)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Дата рождения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Паспорт: серия\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Место жительства:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Работник\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 г.  Второй экземпляр получил\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Работник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Согласовано:

Директор школы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н.Селютин

Председатель ППО: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ю.В.Жуковина

Приложение 4

**Положение об оплате труда работников учреждения и о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам образовательного учреждения**

**1.** [Положение](consultantplus://offline/ref=2CF73072DE92F392E2728F79255CD804AB6F6B973A447264E79E95AB8BDAE05D708A0865C12C4C3B776D9D508C80F3A58FD7C63C4F7Fg2L) об оплате труда работников МБОУ ООШ №9 г. Ливны (далее соответственно – Положение, Школа) устанавливает отраслевую систему оплаты труда для работников Школы.

**2.** Оплата труда работников Школы осуществляется по отраслевой системе оплаты труда исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников Школы.

**3.** Система оплаты труда работников Школы устанавливается Коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Орловской области, муниципального образования город Ливны, содержащими нормы трудового права, а также с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников Школы.

**4.** Отраслевая система оплаты труда основывается на следующих принципах:

соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством;

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

применение доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера;

учет мнений первичной профсоюзной организации Школы по условиям оплаты труда работников образовательных организаций.

**5.** В настоящем Положении используются следующие термины:

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

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

повышающие коэффициенты - размер увеличения базовой ставки (должностного оклада) заработной платы работников общеобразовательных организаций.

Иные понятия используются в значениях, определенных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=2CF73072DE92F392E2728F79255CD804AB6F6B973A447264E79E95AB8BDAE05D628A506EC929596F2E37CA5D8F78g4L) Российской Федерации.

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

**7.** Для работников, указанных в [пункте 1](#P48) настоящего Положения, базовая единица устанавливается в размере:

Для работников, указанных в [пункте 1](consultantplus://offline/ref=5D457E46EB934EE11866F852D038F597A24FA1C961CD843E1F98B4EDBBD7BE2D7233E12A0FBC058D7487C9058BDE70BC78788267B681617B4CD503h9k2L) настоящего Положения, базовая единица устанавливается в размере:

12500 рублей - для педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования;

11000 рублей - для педагогических работников Школы, за исключением указанных в [абзаце втором](#Par1) настоящего пункта; медицинского персонала общеобразовательных организаций;

10000 рублей - для руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений, специалистов, рабочих и служащих Школы.

**8.** При установлении системы оплаты труда в Школе руководствоваться:

1) [порядком](#P97) установления базовых ставок (должностных окладов) и другими условиями оплаты труда педагогических работников Школы (Приложение № 1 к настоящему Положению);

2) [порядком](#P263) установления должностных окладов и другими условиями оплаты труда специалистов и служащих Школы (Приложение № 2 к настоящему Положению);

3) тарифными разрядами, межразрядными тарифными коэффициентами и тарифными ставками по разрядам тарифной сетки рабочих, едиными для всех образовательных организаций ([Приложение № 3](#P410) к настоящему Положению);

4) [порядком](#P834) формирования фонда оплаты труда работников Школы (Приложение № 4 к настоящему Положению);

5) [порядком](#P878) оплаты труда руководителя, их заместителей и главного бухгалтера Школы (Приложение № 5 к настоящему Положению).

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

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

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

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

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам Школы выплачиваются в соответствии с Приложением № 9 «Размер и порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Школы» настоящего Положения.

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

10. Размеры должностных окладов руководителей муниципальных общеобразовательных организаций города Ливны Орловской области устанавливаются управлением общего образования администрации города Ливны и отражаются в трудовых договорах с руководителями образовательных организаций.

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

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

Приложение № 1

к Положению

об оплате труда работников

МБОУ ООШ №9 г. Ливны

**ПОРЯДОК**

**установления базовых ставок (должностных окладов) и другие условия оплаты труда педагогических работников**

**МБОУ ООШ №9 г. Ливны**

**1.** Должностные оклады (тарифные ставки) устанавливаются работникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и Правилам внутреннего трудового распорядка МБОУ ООШ №9 г. Ливны (далее – Школа) без учета компенсационных и стимулирующих выплат с учетом повышений, предусмотренных [пунктами 11](#P84), 12 настоящего Положения.

**2.** Тарифная ставка педагогических работников образовательной организации, перечень которых представлен в [таблице 1](#P120), с учетом фактической педагогической нагрузки работника определяется по следующей формуле:

, где:

Оп - ставка с учетом фактической педагогической нагрузки работника;

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

Чн - фактическая нагрузка в неделю;

Чс - норма часов педагогической работы в неделю;

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

Таблица 1

Классификация должностей

административного и педагогического персонала

**МБОУ ООШ №9 г. Ливны**

|  |  |
| --- | --- |
| **Группа персонала** | **Наименование должностей** |
| Административный персонал | Директор, заместитель директора, главный бухгалтер |
| Педагогический персонал (основной) | Преподаватель, старший преподаватель, воспитатель, инструктор-методист, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, концертмейстер, логопед, мастер производственного обучения, методист, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, педагог-организатор, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, социальный педагог, старший вожатый, старший воспитатель, старший инструктор-методист, старший методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед. |

**3.** Базовая ставка педагогических работников Школы определяется по формуле:

Об = Б x Кк1 x Ксп1, где:

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

Б - базовая единица;

Кк1 - коэффициент квалификации;

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

**4.** Значения коэффициентов квалификации и специфики работы приведены в [таблицах 2](consultantplus://offline/ref=C03A74C03740A26B4E6D3852346929465AFF65A7AC1E6A01D34669BB895267249683726540FABFB23657FD3497CC44AFF21C355363750065O7EEM) и [3](consultantplus://offline/ref=C03A74C03740A26B4E6D3852346929465AFF65A7AC1E6A01D34669BB895267249683726540FAB7B43354A23182DD1CA3F5042B5B756902677EO7E7M).

Таблица 2

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Группы** | **Квалификацион-ная катего-рия** | **Повышающий коэффициент за квалификационную категорию** | **Уровень образования педагога** | **Повышающий коэффи-циент за уровень образова-ния педагога** | **Итоговый повышаю-щий коэффи-циент (1 + гр. 3 + гр. 5)** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Отсутствует | 0 | Основное общее или среднее общее образование | 0 | 1 |
| Среднее профессиональное образование | 0,2 | 1,2 |
| Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр) | 0,3 | 1,3 |
| 2 | Первая | 0,4 | Среднее профессиональ-ное образование | 0,2 | 1,6 |
| Высшее профессиональ-ное образование (бакалавр, специалист, магистр) | 0,3 | 1,7 |
| 3 | Высшая | 0,5 | Среднее профессиональ-ное образование | 0,2 | 1,7 |
| Высшее профессиональ-ное образование (бакалавр, специалист, магистр) | 0,3 | 1,8 |

Таблица 3

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатели специфики** | **Коэффициент специфики работы (Ксп1)** |
| 1 | 2 |
| За работу в специальных (коррекционных) отделениях, классах, группах для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классах (группах) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении. | 1,15 |
| Педагогическим работникам, преподающим профильные предметы и (или) предметы, изучаемые углубленно, за часы работы в профильных классах и (или) классах с углубленным изучением учебных предметов. | 1,1 |
| Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья. | 1,1 |
| Специалистам логопедических пунктов. | 1,15 |
| Руководящим, педагогическим работникам общеобразовательных организаций, на базе которых созданы центры естественнонаучной и технологической направленностей «Точка роста» и новые места дополнительного образования детей в рамках национального проекта «Образование» | 1,1 |

**5.** Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

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

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

в) педагогической работы специалистов других организаций (управления общего образования администрации города Ливны), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

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

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

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

**6.** Размер почасовой оплаты труда за один час педагогической работы при обучении обучающихся центров дополнительного образования по выявлению и поддержке одаренных детей Школы, технопарков Кванториум", "IT-куб", реализующих программы технической и естественнонаучной направленностей для групп обучающихся, занимающихся совместной проектной деятельностью, определяется в следующих размерах:

для профессоров, докторов наук, лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся со слова "Народный", - 620 рублей;

доцентов, кандидатов наук, лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся со слова "Заслуженный", - 420 рублей;

для лиц, не имеющих почетных званий, - 300 рублей.

Приложение № 2

к Положению

об оплате труда работников

МБОУ ООШ №9 г. Ливны

**ПОРЯДОК**

**установления должностных окладов и другие условия оплаты труда работников МБОУ ООШ №9 г. Ливны**

1. Должностные оклады руководителей структурных подразделений МБОУ ООШ №9 г. Ливны (далее – школа) определяются по формуле:

Од = Б x Крс x Ксп1, где:

Од - должностной оклад руководителя структурного подразделения;

Б - базовая единица;

Крс - повышающий коэффициент к должностным окладам руководителей структурных подразделений, значения которого приведены в [таблицах 1](consultantplus://offline/ref=166B6C834A40D9ED059D0CB19AB1C28BDF342D6D1C28C18451CE6667ED6C05811AED4091B9F7348543B91545F5EECFFBB54B126EA096A61A81n4M4I) и [2](consultantplus://offline/ref=166B6C834A40D9ED059D0CB19AB1C28BDF342D6D1C28C18451CE6667ED6C05811AED4091B9F734854CBD1545F5EECFFBB54B126EA096A61A81n4M4I);

Ксп1 - коэффициент специфики работы, значения которого приведены в [таблице 3](consultantplus://offline/ref=166B6C834A40D9ED059D0CB19AB1C28BDF342D6D1C28C18451CE6667ED6C05811AED4091B9F7348544B21545F5EECFFBB54B126EA096A61A81n4M4I) приложения 1 к Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

Таблица 1

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование должностей** | **Повышающий коэффициент Крс (Школа, относящийся к группам по оплате труда руководителей)** | | | |
| I группа | II группа | III группа | IV группа |
| Начальник (директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, центра, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, столовой, общежитием и других структурных подразделений образовательной организации | 1,6 | 1,5 | 1,45 | 1,4 |
| Заведующий кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором организации дополнительного образования взрослых | 1,98 |  |  |  |

**2.** Должностные оклады специалистов и служащих определяются по формуле:

Оув = Б x Кув x Ксп1, где:

Оув - должностной оклад специалиста, служащего;

Б - базовая единица;

Кув - повышающий коэффициент к должностным окладам специалистов и служащих, значения которого приведены в [таблице 3](consultantplus://offline/ref=1F410E9EB84C7A09863CCCC901096F6252E1F6F7F6FCBC1BE0A77F8C77CD94428FC70B1C33BEFFE81C2BD815CE518939762B71FF474B80A03DO4S7I);

Ксп1 - коэффициент специфики работы, значения которого приведены в [таблице 3](consultantplus://offline/ref=1F410E9EB84C7A09863CCCC901096F6252E1F6F7F6FCBC1BE0A77F8C77CD94428FC70B1C33BEFFE91D21D815CE518939762B71FF474B80A03DO4S7I) приложения 1 к Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

Таблица 3

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование должности** | **Повышающий коэффициент к должностным окладам специалистов и служащих по категориям должностей с учетом требований к квалификации (Кув)** | | | | | | | | |
| **высшая** | **веду-щая** | | | **первая** | | **вторая** | | **без категории** |
| 1 | 2 | 3 | | | 4 | | 5 | | 6 |
| **Учебно-вспомогательный персонал образовательных организаций** | | | | | | | | | |
| Документовед, бухгал-тер, инженер всех специальностей (инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-электроник, инженер-энергетик, инженер-программист, инженер-технолог), художник, библиотекарь, эконо-мист, механик, юрисконсульт, сурдопе-реводчик, инженер - системный администра-тор, контрактный управляющий |  | | 1,5 | 1,45 | | 1,4 | | 1,35 | |
| Техник, техник-програм-мист, техник по ремонту оборудования |  | |  | 1,4 | | 1,35 | | 1,3 | |
| Программист, электро-ник |  | | 1,9 | 1,80 | | 1,65 | | 1,35 | |
| Калькулятор, паспор-тист, экспедитор по пе-ревозке грузов, помощ-ник воспитателя, сани-тарка, делопроизводи-тель, кассир, секретарь-машинистка, младший воспитатель |  | |  |  | |  | | 1,2 | |
| Архивариус, инспектор по кадрам, заведующий складом, комендант, дежурный по общежи-тию, заведующий канн-целярией, машинистка, заведующая машино-писным бюро, заведую-щий хозяйством, заведующий лаборато-рией, лаборант (включая старшего), секретарь учебной части (диспет-чер), администратор |  | |  |  | |  | | 1,35 | |
| Специалист по кадрам, специалист по управле-нию персоналом, спе-циалист по связям с общественностью, аккомпаниатор, психолог |  | |  |  | |  | | 1,35 | |
| Инструктор по спорту, физкультуре (лечебной физкультуре), инструк-тор-методист по лечеб-ной физкультуре | 1,35 | |  | 1,25 | | 1,2 | | 1,15 | |
| Медицинская сестра | 1,75 | |  | 1,55 | | 1,5 | | 1,2 | |

Приложение № 3

к Положению

об оплате труда работников

МБОУ ООШ №9 г. Ливны

**ТАРИФНЫЕ РАЗРЯДЫ,**

**межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки рабочих**

**МБОУ ООШ №9 г. Ливны**

**1.** Тарифные ставки обслуживающего персонала МБОУ ООШ №9 г. Ливны (далее – Школа) определяются по следующей формуле:

Ооп = Б х Коп, где:

Ооп - тарифная ставка обслуживающего персонала;

Б - базовая единица;

Коп - тарифный коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа обслуживающего персонала образовательной организации, значения которых приведены в [таблице](#P391) .

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

Ооп = Б х Коп х Кпв, где

Ооп - тарифная ставка обслуживающего персонала;

Б – базовая единица;

Коп – тарифный коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа обслуживающего персонала образовательной организации, значения которых приведены в таблице;

Кпв – повышающий коэффициент к должностному окладу водителя, занятого перевозкой обучающихся;

Кпв = 1,4

Таблица

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Разряд оплаты труда** | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| **Тарифный коэффициент** | | | | | | | | | |
| 1,0 | 1,01 | 1,05 | 1,07 | 1,1 | 1,12 | 1,15 | 1,17 | 1,18 | 1,2 |

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

Приложение № 4

к Положению

об оплате труда работников

МБОУ ООШ №9 г. Ливны

**ПОРЯДОК**

**формирования фонда оплаты труда работников**

**к Положению об оплате труда работников**

**МБОУ ООШ №9 г. Ливны**

**1.** Установить, что фонд оплаты труда работников МБОУ ООШ №9 г. Ливны (далее – Школа) формируется:

1) из средств на оплату ставок (окладов) заработной платы основного персонала, указанного в [Таблице 1](#P140) Приложения № 1 к Положению, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев) исходя из тарификационных списков образовательных организаций по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

2) средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев) исходя из штатного расписания Школы по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года, но не более значений предельного соотношения средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и средств на оплату ставок (окладов) заработной платы всех работников Школы (далее - норматив), указанных в [Таблице 1](#P769):

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| **Типы образовательных организаций, показатели** | **Норматив, %** |
| Муниципальные общеобразовательные организации | 30 |

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

4) средств оплаты труда на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере до 15 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы.

Приложение № 5

к Положению

об оплате труда работников

МБОУ ООШ №9 г. Ливны

**ПОРЯДОК ОПЛАТЫ**

**труда заместителей директора и главного бухгалтера**

**МБОУ ООШ №9 г. Ливны**

**1.** Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера МБОУ ООШ №9 г. Ливны (далее – Школа) состоит из должностного оклада, размер которого определяется исходя из отнесения Школы к группе по оплате труда руководителей, специфики работы руководящего работника, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

**2.** Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Школы устанавливаются директором Школы на 10 - 20% ниже должностных окладов руководителя Школы без учета коэффициентов специфики.

Виды и размеры коэффициентов специфики для расчета должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера Школы определяются директором Школы персонально по каждому из заместителей руководителя и главного бухгалтера в соответствии с [Приложением № 1](consultantplus://offline/ref=549313F33464182679D3C58622049CF1292AD0F45BD04E989763FDF4BE5E63CB08E1C69AFE145FA015EA3B9222A1A8035474C1FCE21BD18FE349D1g8F0H) к Положению с учетом условий, приведенных в [пункте 4](consultantplus://offline/ref=549313F33464182679D3C58622049CF1292AD0F45BD04E989763FDF4BE5E63CB08E1C69AFE145FA015E2379322A1A8035474C1FCE21BD18FE349D1g8F0H) настоящего Порядка.

**3.** Оплата труда за преподавательскую работу (учебную нагрузку) руководящим работникам Школы производится по должностным окладам (ставкам оплаты труда) педагогических работников.

**4.** Руководящим работникам Школы устанавливаются компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

**5.** К выплатам стимулирующего характера для руководителя Школы относятся премии и надбавки, выплачиваемые в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

**6.** Размеры стимулирующих надбавок заместителям директора и главному бухгалтеру Школы устанавливаются в процентах к должностному окладу.

**7.** В случае применения стимулирующих надбавок по двум и более основаниям используется сумма значений, указанных в [Таблице 2](#P948) настоящего Порядка.

**8.** Размеры надбавок заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются ежегодно в срок до 15 января текущего финансового года приказом директора Школы, а директору Школы – приказом Управления общего образования администрации города Ливны.

**9.** Премирование заместителей директора и главного бухгалтера Школы осуществляется по решению директора с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников Школы в размерах и порядке, установленных Положением об оплате труда Школы, в пределах фонда оплаты труда Школы.

**10.** Заместителям директора, главному бухгалтеру премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий, наложенных приказом директора Школы.

**11.** Состав и Положение о комиссии определяются и утверждаются приказом директора Школы.

**12.** Заместители директора, главный бухгалтер представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности Школы, являющуюся основанием для их стимулирования.

**13.** Комиссия дает объективную оценку деятельности заместителей директора, главного бухгалтера в соответствии с показателями качества труда заместителей директора, главного бухгалтера и на основании критериев для установления им размеров стимулирующих надбавок заместителям директора, главному бухгалтеру, указанных в [Таблице 2](consultantplus://offline/ref=E2C3829155A82919FD61CF31E89548CD963BCF06F2D58629EA4669B39C7C9EA4066213FB2580BAFCFCEEDB4399FE2F4D88B0C5E88CDA6BFAB7v3u7N) настоящего Порядка и на основании приказа директора заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливается конкретный размер стимулирующих надбавок.

**14.** Заседание комиссии проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Заместители директора, главный бухгалтер Школы имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

**15.** Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии директор Школы издает приказ об установлении стимулирующих надбавок или премировании заместителей директора, главного бухгалтера.

**16.** В пределах фонда оплаты труда Школы руководящим работникам оказывается материальная помощь в пределах фонда оплаты труда в следующих случаях:

1) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65) в размере должностного оклада;

2) при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью, в размере должностного оклада;

3) в связи со смертью работника, членов его семьи (супруги, дети, родители) и в связи с необходимостью длительного и дорогостоящего лечения с представлением документов об оплате, выданных медицинским учреждением, в размере должностного оклада;

4) при уходе в очередной отпуск в размере должностного оклада не более 1 раза в год;

5) к праздничным датам, включая профессиональный праздник, может выплачиваться премия - от 1000 до 3000 рублей.

**17.** Предельное соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) (далее коэффициент кратности) представлено в [Таблице 3](#P1079).

Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Школы осуществляется отдельно по должностям руководителя, главного бухгалтера и по каждой должности заместителя руководителя.

Таблица 3

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Число воспитанников, обучающихся, обучающихся** | **Коэффициент кратности** | |
| **руководитель** | **заместители руководителя, главный бухгалтер** |
| Свыше 1000 чел. | До 5 | До 4,5 |
| От 750 до 1000 чел. | До 4,5 | До 4 |
| От 500 до 750 чел. | До 4 | До 3,5 |
| До 500 чел. | До 3,5 | До 3 |

**18.** В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов образовательной организации от предпринимательской деятельности руководителям образовательных организаций устанавливается надбавка в размере до 5% доходов от платных образовательных и иных услуг, оказываемых образовательной организацией сверх утвержденного муниципального задания, которая выплачивается за счет доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

**19.** Расходы на оплату труда руководящих работников Школы ограничиваются:

25% средств, направляемых Школе, штатная численность работников которых с учетом педагогических ставок не превышает 30 штатных единиц, на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

15% средств, направляемых Школе, штатная численность работников которых с учетом педагогических ставок не превышает 50 штатных единиц, на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

12% средств, направляемых Школе, штатная численность работников которых с учетом педагогических ставок не превышает 120 штатных единиц, на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

**Положение о системе выплат**

**компенсационного и стимулирующего характера для работников МБОУ ООШ №9 г. Ливн**

**1. Общие положения**

**1.1.** Настоящая система разработана в соответствии с нормами Трудового [кодекса](consultantplus://offline/ref=2CF73072DE92F392E2728F79255CD804AB6F6B973A447264E79E95AB8BDAE05D628A506EC929596F2E37CA5D8F78g4L) Российской Федерации.

**1.2.** Данная система устанавливает виды, условия и размеры компенсационных, стимулирующих выплат и премирования работников МБОУ ООШ №9 г. Ливны (далее – Школа).

**2. Выплаты компенсационного характера**

**2.1.** Компенсационные выплаты работникам Школы из числа педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала осуществляются за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

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

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

, где:

К - компенсационные выплаты;

О - базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю или должностной оклад;

Крi - компенсационный коэффициент по каждому виду.

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

**2.5.** Конкретные размеры выплат устанавливаются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащими нормы трудового права.

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

**2.6.** Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера работникам Школы утверждаются Положением об оплате труда работников МБОУ ООШ №9 г. Ливны, утвержденным Коллективными договором Школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников Школы.

**2.7.** Директор Школы проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.8. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) выплаты за работу в ночное время;

3) выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

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

б) проверку тетрадей и письменных работ;

в) обслуживание вычислительной техники;

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

д) организацию учебно-воспитательного процесса и административно-хозяйственной деятельности в начальной общеобразовательной школе с численностью до 50 обучающихся;

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

з) руководство предметными учебно-методическими кафедрами и кафедрой воспитательной деятельности, муниципальными методическими объединениями;

и) проведение внеклассной работы по физвоспитанию;

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

л) работу с библиотечным фондом школьных учебников;

м) ведение делопроизводства;

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

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

р) другие условия, требующие компенсационных выплат.

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

**2.10.** Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

**2.11.** Условия и размеры выплат компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - в размере до 12% от ставки (оклада) заработной платы,

каждый час работы в ночное время - в размере до 40% от ставки (оклада) заработной платы;

работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в размерах, не менее установленных [статьей 153](consultantplus://offline/ref=2CF73072DE92F392E2728F79255CD804AB6F6B973A447264E79E95AB8BDAE05D708A0864C92A4C3B776D9D508C80F3A58FD7C63C4F7Fg2L) Трудового кодекса Российской Федерации;

сверхурочную работу - в размерах, не менее установленных [статьей 152](consultantplus://offline/ref=2CF73072DE92F392E2728F79255CD804AB6F6B973A447264E79E95AB8BDAE05D708A0864C92D4C3B776D9D508C80F3A58FD7C63C4F7Fg2L) Трудового кодекса Российской Федерации.

**3. Выплаты стимулирующего характера**

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

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

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

**3.4.** Конкретные виды, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера работникам Школы утверждаются Положением об оплате труда работников МБОУ ООШ №9 г. Ливны, утвержденным Коллективным договором Школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников Школы.

**3.5.** Критериями эффективности деятельности для установления ежемесячных стимулирующих надбавок работникам Школы являются следующие качественные показатели:

1) достижение обучающимися высоких показателей промежуточной и итоговой аттестации;

2) высокий уровень организации образовательной деятельности, предпрофильного и профильного обучения;

3) позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам;

4) достижение обучающимися стабильно высоких показателей внеурочной творческой деятельности;

5) высокая результативность участия Школы в конкурсах и смотрах муниципального, регионального и федерального уровней;

6) высокая эффективность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы с обучающимися, требующими усиленного педагогического внимания;

7) высокая эффективность организации работ по реализации Программы развития Школы;

8) высокая эффективность разработанных программ, положений, экономических расчетов и других документов, способствующих институциализации новой практики работы Школы по достижению современных результатов образования;

9) стабильно качественное содержание помещений и территории организации в соответствии с требованиями СанПиН, обеспечение безопасности образовательной деятельности;

10) качественное ведение документации;

11) качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении Школы;

12) высокая эффективность применения работником здоровьесберегающих или восстанавливающих здоровье технологий;

13) высокая эффективность работы по расширению общественного участия в управлении и организации образовательной деятельности в Школе.

**3.6.** В случае применения ежемесячных стимулирующих надбавок по двум и более основаниям используется сумма значений, установленных Положением об оплате труда работников МБОУ ООШ №9 г. Ливны, по критериям эффективности деятельности, указанным в 3.5 настоящего Приложения.

**3.7.** Отдельным категориям работников устанавливаются доплаты в размере:

1) 500 рублей в месяц:

а) работникам Школы, имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации", значком "Отличник народного просвещения", нагрудным знаком "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", нагрудным знаком "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации";

б) наставникам молодых специалистов на период не более трех лет по каждому молодому специалисту;

2) 1000 рублей в месяц:

а) педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Заслуженный учитель СССР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", ""Заслуженный учитель", "Заслуженный работник физической культуры" и другие звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю Школы, а педагогических работников - профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

б) работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю Школы или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), за исключением образовательных организаций дополнительного профессионального образования;

3) 2000 рублей в месяц:

а) педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Народный учитель" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова "Народный", при условии соответствия почетного звания профилю Школы, а педагогических работников - профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

б) работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю Школы или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), за исключением образовательных организаций дополнительного профессионального образования.

**3.8.** Премирование работников Школы производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

**3.9.** Критериями для установления разовых поощрительных выплат (премий) работникам Школы являются следующие качественные показатели:

1) обеспечение современного качества общего образования:

а) стабильность и рост качества образовательных результатов и их соответствие интеллектуальным и личностным способностям обучающихся в сравнении с предыдущим периодом;

б) достижение обучающимися высоких показателей успеваемости и общественных презентаций;

в) высокие результаты итоговой аттестации по окончании обучающимися Школы и других форм внешней независимой оценки качества;

г) наличие призеров олимпиад, смотров, конференций и других видов конкурсных соревнований различных уровней;

д) наличие сертифицированных достижений коллективов обучающихся по результатам творческих конкурсов, фестивалей разных уровней, кроме уровня Школы;

2) сохранение и укрепление здоровья участников образовательных отношений:

а) сохранение уровня или положительная динамика состояния здоровья обучающихся по результатам мониторингов;

б) высокая эффективность применения работником здоровьесберегающих технологий;

в) высокая эффективность организации мероприятий, способствующих восстановлению здоровья обучающихся;

г) высокий процент охвата обучающихся горячим питанием;

д) высокая эффективность работы по профилактике вредных привычек;

3) обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы:

повышение уровня сформированности ученического и родительского сообщества класса, группы или творческого объединения обучающихся по сравнению с предыдущим периодом;

снижение пропусков обучающимися уроков и занятий без уважительной причины;

снижение количества обучающихся, состоящих на учете в Школе и комиссии по делам несовершеннолетних;

высокий уровень удовлетворенности обучающихся и их родителей отношениями в системах "Учитель - ученик", "Учитель - родитель", условиями осуществления образовательной деятельности;

4) обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения образовательной деятельности педагогическими и другими работниками Школы:

а) высокая эффективность проводимых педагогом уроков (занятий), внеклассных и внешкольных мероприятий с применением современных, в том числе информационных образовательных технологий;

б) высокая эффективность педагогического сопровождения творческой, проектной, исследовательской деятельности обучающихся, индивидуальных образовательных программ и индивидуальных учебных планов;

в) качественная разработка и своевременное внедрение программ сопровождения, рабочих программ и технологических карт реализации федерального государственного стандарта, высокая эффективность выполнения образовательной программы организации;

г) высокая эффективность инновационной, опытно-экспериментальной и методической работы организации;

д) качественная разработка и своевременное внедрение программ оценки качества образовательного процесса в организации;

е) высокая эффективность содержательной деятельности информационного предметного центра, образцовое содержание кабинета, аудитории;

ж) результативность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы с обучающимися, требующими усиленного педагогического внимания;

з) снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;

и) высокий уровень исполнительской дисциплины: подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел, посещения организационно-методических мероприятий;

к) участие в программе "Земский учитель";

5) руководителям предметных учебно-методических кафедр и кафедры воспитательной деятельности, муниципальных методических объединений, заместителям директора Школы, старшим методистам:

а) высокий уровень организации мониторинга образовательной деятельности;

б) качественная организация предпрофильного и профильного обучения;

в) качественное выполнение плана воспитательной работы;

г) качественная организация систематического контроля за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса, ведением учебной документации и другими направлениями внутреннего контроля;

д) высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;

е) качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении организацией;

ж) сохранение контингента обучающихся;

з) высокий уровень организации аттестации педагогических работников организации;

и) поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

6) заместителю директора по административно-хозяйственной работе и другим представителям учебно-вспомогательного персонала:

а) оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса;

б) качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в образовательной организации (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды);

в) качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;

г) высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

д) своевременное и качественное сопровождение новой системы оплаты труда, разработка новых положений, подготовка экономических расчетов;

е) своевременное и качественное представление отчетности;

ж) качественное ведение документации;

7) заведующему библиотекой:

высокая читательская активность обучающихся;

участие в мероприятиях, проводимых на уровне муниципального образования, региональном уровне, федеральном уровне, оформление тематических выставок, организация мероприятий по пропаганде чтения как формы культурного досуга;

8) младшему обслуживающему персоналу:

содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;

оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

**3.10.** В случае применения разовых поощрительных выплат (премий) по двум и более основаниям используется сумма значений, установленных Положением об оплате труда работников МБОУ ООШ №9 г. Ливны, по критериям, указанным в [пункте 3.9](#P751) настоящего Положения.

**3.11.** К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты в связи с праздничными датами;

другие выплаты, предусмотренные Коллективным договором.

**3.12.** Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются:

работникам Школы, включая заместителей руководителя и главных бухгалтеров, - в соответствии с Коллективным договором или локальными нормативными актами Школы, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников Школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Школой на оплату труда;

руководителю Школы - в соответствии с приказом Управления общего образования администрации города Ливны.

**3.13.** Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

**3.14.** Из фонда оплаты труда Школы работникам может быть оказана материальная помощь согласно Положения об оплате труда работников МБОУ ООШ №9 г. Ливны, согласованного с выборным профсоюзным органом работников Школы в следующих случаях:

1) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет);

2) при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью;

3) в связи со смертью работника, членов его семьи (супруги, дети, родители) и в связи с необходимостью лечения работника;

4) при уходе в очередной отпуск не более 1 раза в год.

**3.15.** Материальная помощь выделяется на основании приказа Школы с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного органа работников Школы.

**3.16.** На основании решения Общего собрания работников Школы создается комиссия по принятию решений о размере стимулирования работников Школы.

**3.17.** Выплаты стимулирующего характера работникам в соответствии с утвержденным Положением об оплате труда работников МБОУ ООШ №9 г. Ливны осуществляются на основании приказа Школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников Школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда.

**3.18.** Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру Школы осуществляются в размере и [порядке](#P878), установленном Приложением № 9 к настоящему Положению, в пределах фонда оплаты труда Школы.

**4. Размер и порядок выплат компенсационного характера**

**работникам Школы**

**Размер и порядок выплат компенсационного характера сотрудникам учреждения**

4.1. Перечень работ, должностей и профессий, конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим положением учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2.Средства на выплату компенсационного характера составляет в размере 10 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;

4.3. Выплаты компенсационного характера за работы, не входящие в круг основных обязанностей, устанавливаются в следующих размерах от должностного оклада без учета других повышений и доплат и надбавок:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование выплаты** | | **Размер выплаты**  **(%), руб.** | | **Фактор, обусловливающий получение выплаты** |
| За работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда | | до 12% | | Специальная оценка условий труда |
| За работу в ночное время | | от 20% до 40% | | Ст. 154 Трудового кодекса РФ, действующая на 25 ноября 2013 года, постановление Правительства РФ от 22.07.2008 №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» |
| За работу в выходные и нерабочие праздничные дни | | Размер выплаты1 | | Ст. 153 Трудового кодекса РФ, действующая на 25 ноября 2013 года |
| За сверхурочную работу | | Размер выплаты2 | | Ст. 152 Трудового кодекса РФ, действующая на 25 ноября 2013 года |
| Ненормированный рабочий день | | до 35% | | Ст.101 Трудового кодекса РФ |
| 1 – Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам; работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени  2- Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере | | | | |
| **За проверку тетрадей и письменных работ** | | | | |
| По русскому языку и литературе | до 15% | | Приказ об утверждении педагогической нагрузки | |
| По математике, иностранным языкам | до 10% | | Приказ об утверждении педагогической нагрузки | |
| По начальным классам | до 10% | | Приказ об утверждении педагогической нагрузки | |
| По другим предметам | до 5% | | Приказ об утверждении педагогической нагрузки | |
| **За заведование учебными кабинетами:** | | | | |
| За заведование учебными кабинетами | до 10% | | Приказ о назначении заведования кабинетами | |
| За обслуживание оргтехники | до 15% | | Приказ о назначении ответственного лица за обслуживание оргтехники | |
| За организацию трудового, общественно полезного труда, профессиональной ориентации учащихся | до 20% | | Приказ о назначении ответственного лица за организацию трудового, общественно полезного труда, профессиональной ориентации обучающихся | |
| За руководство предметными, методическими объединениями (комиссиями) | до 20% | | Приказ о назначении ответственного лица за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями | |
| За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию | до 50% | | Приказ о назначении ответственного лица за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию | |
| За работу с библиотечным фондом | до 20% | | Приказ о назначении ответственного лица за работу с библиотечным фондом | |
| За выполнение обязанности лаборанта (при отсутствии должности лаборанта) | до 15% | | Приказ о назначении ответственного лица за выполнение обязанностей лаборанта | |
| За выполнение функций классного руководителя | Региональные выплаты: до 2000 руб. Федеральные выплаты:  до 10 000 руб. | | Постановление Правительства Орловской области от 29.12.2012г. «О порядке, размерах и условиях выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам областных государственных и муниципальных образовательных учреждений» | |
| Ежемесячная выплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями | 100 руб. | | п. 11 ст. 108 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. | |
| За работу классного руководителя с детьми девиантного поведения | до 10% | | Приказ об утверждении списка детей, отнесенных к группе «риска» (детей с девиантным поведением) | |
| За выполнение отдельных специальных заданий | до 50% | | Приказ на выполнение отдельных специальных заданий, размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы | |
| За расширение зон обслуживания и увеличение объема выполняемых работ | до 80% | | Приказ на увеличение объема выполняемых работ и расширение зон обслуживания, размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы | |
| За совмещение профессий (должностей) | до 80% | | Приказ на совмещение, размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы | |

**5. Размер и порядок выплат стимулирующего характера сотрудникам учреждения**

5.1. Конкретные виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим положением учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

5.2.Условия и размеры выплат стимулирующего характера:

5.2.1.Отдельным категориям работников устанавливаются доплаты в размере до 20% в месяц:

* Работникам, имеющим государственные награды РФ, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения», «Отличник профтехобразования», «Отличник физической культуры и спорта», почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», имеющим звание «Мастер спорта» и др.
* ***Работникам учреждения, имеющим право на перечисленные доплаты, доплата производится по одному из оснований по выбору работника.***

5.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

Основанием для рассмотрения вопроса о поощрительных выплатах по результатам труда является заполненный собственноручно работником оценочный лист, где отражены критерии и показатели эффективности деятельности для назначения стимулирующих и премиальных выплат. Заполненный по форме оценочный лист (Приложение 1 к данному Положению) сдаётся работником заместителю директора по УВР для согласования в установленные сроки -20 числа каждого текущего месяца. Непредоставленный работником в установленные сроки оценочный лист к рассмотрению не принимается.

По каждому показателю оценки руководитель службы согласует/ не согласует или частично согласует оценочный лист работника и 22 числа каждого текущего месяца передаёт материалы в Комиссию, поставив число и личную подпись, подтверждая сроки подачи оценочного листа и достоверность показателей, указанных работником. Согласованное решение о стимулирующих и премиальных выплатах принимается на заседании Комиссии и в обобщённом виде направляется директору. Порядок рассмотрения всех представленных оценочных листов оформляется соответствующими протоколами.

5.4. Премирование работников учреждения осуществляется **в пределах фонда оплаты труда**, с учетом следующих показателей:

**Премирование работников**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование выплаты** | | | **Размер выплаты**  **(%)** | | | | **Фактор, обусловливающий получение выплаты** | |
| **5.4.1. За интенсивность и напряженность труда** | | | | | | | | |
| Учителю | | | до 10% | | Приказ об утверждении педагогической нагрузки на учебный год | | | |
| **5.4.2. За организацию инновационной, экспериментальной деятельности** | | | | | | | | |
| Всероссийский уровень | | | до 15% | | Приказ об участии в инновационной, экспериментальной деятельности | | | |
| Региональный уровень | | | до 15% | |
| Муниципальный уровень | | | до 10% | |
| Школьный уровень | | | до 5% | |
| **5.4.3. За участие в конкурсах профессионального мастерства. «Учитель года» и т.д.** | | | | | | | | |
| Всероссийский уровень | | | 100% от оклада | | Приказ об участии в конкурсе профессионального мастерства | | | |
| Региональный уровень | | | до 90% от оклада | |
| Муниципальный уровень | | | до 80% от оклада | |
| **5.4.4. За участие в конкурсах профессионального мастерства. «Сердце отдаю детям», Лидеры образования, «За нравственный подвиг учителя».** | | | | | | | | |
| Всероссийский уровень | | | 80% от оклада | | Приказ об участии в конкурсе профессионального мастерства | | | |
| Региональный уровень | | | до 60% от оклада | |
| Муниципальный уровень | | | до 50% от оклада | |
| **5.4.4.1 За участие в конкурсах профессионального мастерства программ внеурочной деятельности начального общего, основного общего образования и т.д.** | | | | | | | | |
| Всероссийский уровень(победитель/призер/участник) | | | | 7000/6000/5000 | | Документальное подтверждение участия в мероприятиях, приказы | | |
| Региональный уровень(победитель/призер/участник) | | | | 5000/4000/3000 | |
| Муниципальный уровень(победитель/призер/участник) | | | | 3000/2500/1000 | |
| **5.4.5. За подготовку победителей предметных олимпиад** | | | | | | | | |
| Муниципальный уровень | | До 8% ежемесячно | | | | | Документальное подтверждение участия в мероприятиях, приказы | |
| Региональный уровень | | до 10% ежемесячно | | | | |
| Всероссийский уровень | | до 12% ежемесячно | | | | |
| **5.4.6.За подготовку призеров предметных олимпиад** | | | | | | | | |
| Муниципальный уровень | | до 6% ежемесячно | | | | | Документальное подтверждение участия в мероприятиях, приказы | |
| Региональный уровень | | до 9% ежемесячно | | | | |
| Всероссийский уровень | | до 10% ежемесячно | | | | |
| **5.4.6.1.За участие в предметных олимпиадах** | | | | | | | | |
| Муниципальный уровень | | | до 500 руб. | | Документальное подтверждение участия в мероприятиях, приказы | | | |
| Региональный уровень | | | до 800 руб. | |
| Всероссийский уровень | | | до 2000 руб. | |
| **5.4.7.За подготовку и проведение школьного этапа Всероссийской олимпиады школьников** | | | | | | | | |
| Школьный координатор | | | До 1000 руб. | | Документальное подтверждение участия в мероприятиях, приказы | | | |
| Организаторы в аудитории (муниципальный уровень) | | | До 500руб. | |
| **5.4.8. За подготовку победителей и призеров олимпиад по ПДД и т.д.** | | | | | | | | |
| Победитель (М У/Р У/В У) | | | до 700/900/1100 | | Документальное подтверждение участия в мероприятиях, приказы | | | |
| Призер (М У/Р У/В У) | | | до 500/700/900 | |
| Участник\* (М У/Р У/В У) 1-5 обучающихся | | | до 300/500/700 | |
| Участник \* (М У/Р У/В У) 6-10 обучающихся  \*Выплаты производятся при условии, если имеется достаточно денежных средств | | | 400/600/800 руб. | |
| **5.4.9. За результативное участие обучающихся в ГИА** | | | | | | | | |
| Учителям-предметникам (с учетом количества сдававших, результатов экзаменов и результатов годовых оценок по предмету) | Процент от оклада. Единовременная выплата:  1)Математика, русский язык (при условии, что качество знаний по предмету составит 100%) - единовременно до 15 000 руб;  -(70-95% качество знаний)- единовременно до 12 000 руб;  (60-69% качество знаний)- единовременно до 10 000 руб.  **Предметы по выбору** (если экзамен по предмету сдавали от 1 до 19%- до 4000;  если экзамен по предмету сдавали 20%-49% обучающихся от общего числа выпускников (при условии, что качество знаний по предмету составит 100%)- единовременно до 6000 руб.  Если экзамен по предмету сдавали 50%-100% обучающихся от общего числа выпускников (единовременно до 8 000 руб.) | | | | | | | Протоколы ГИА |
| **5.4.10.За участие в независимой оценке качества образования (НОКО) и всероссийских проверочных работах (ВПР).** | | | | | | | | |
| Учителя начальных классов | | | до 1500,00 руб. | | Документальное подтверждение участия в мероприятиях, приказы | | | |
| Учителя-предметники | | | До 1000,00 руб. | |
| Организатор в аудитории | | | До 500 руб. | |
| Организатор в аудитории | | | 70 руб. в час | |
| Организатор вне аудитории | | | 50 руб. в час | |
| **5.4.11.За руководство проблемной, мониторинговой, творческой группой (в зависимости от количества работников в группе)** | | | от 10% до 20% от оклада | | Приказ о составе группы | | | |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **5.4.12.Результативность участия обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеурочной деятельности (олимпиадах, конференциях, турах и иных мероприятиях, проводимых в рамках внеучебной деятельности)** | | | | |
| Диплом 1 степени (М У/Р У/В У) | | до 3000/до3500/до4000 руб. | Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня, приказы | |
| Диплом 2 степени (М У/ Р У/В У) | | до 2500/3000/3500 руб. |
| Диплом 3 степени (М У/ Р У/В У) | | до 2000/2500/3000 руб. |
| Диплом участника (М У/ Р У/ В У) | | до 1500/2000/2500 руб. |
| Благодарственное письмо | | до 1500 руб. |  | |
| **5.4.13.*Результативность участия обучающихся в конкурсах (соревнованиях) различной направленности (литературный, исторический, проектной, творческой, спортивной и др.)*** | | | | |
| Победитель (М У/Р У/В У) | | до 1000/1500/2000 руб. | | Документальное подтверждение участия в мероприятиях, приказы |
| Призер (М У/Р У/В У) | | до 700/900/1500 руб. | |
| Участник \*(М У/Р У/В У) 1-5 обучающихся | | 300/500/700 руб. | |
| Участник \*(М У/Р У/В У) 6-10 обучающихся  \*Выплаты производятся при условии, если имеется достаточно денежных средств | | 400/600/800 руб. | |
| **5.4.13.1 *Результативность участия обучающихся в конкурсах художественной направленности (рисунки, плакаты и т.п. )*** | | | | |
| Победитель (М У/Р У/В У) | | до 500/700/900 руб. | | Документальное подтверждение участия в мероприятиях, приказы |
| Призер (М У/Р У/В У) | | до 400/600/800 руб. | |
| Участник\* (М У/Р У/В У) 1-5 обучающихся | | 300/500/700 руб. | |
| Участник\* (М У/Р У/В У) 6-10 обучающихся | | 400/600/800 руб. | |
| **5.4.14 Результативность презентации собственной педагогической деятельности, опыта (творческий отчет, мастер – классы, открытые уроки, публичные выступления и др.)** | | | | |
| Школьный уровень | | до 1000 руб. | | Документальное подтверждение участия в мероприятиях, приказы |
| Муниципальный уровень (МУ) | | до 2000 руб. | |
| Региональный уровень (РУ) | | до 3000 руб. | |
| Всероссийский уровень (ВУ) | | до 7000 руб. | |
| **5.4.15.Результативность участия обучающихся в военно-патриотической игре «Зарница», «Школа безопасности», «Безопасное колесо», и др.** | | | | |
| 1 место(М У/ Р У/ В У) | (до 2000/3000/5000руб.) | | Документальное подтверждение участия в мероприятиях, приказы | |
| 2место(М У/ Р У/ В У) | (до 1500/2500/4500руб.) | |
| 3место(М У/ Р У/ В У) | (до1000/2000/4000 руб.) | |
| Участие\* (М У/ Р У/ В У) | (до 800/1500/2000 руб.) | |
| 5**.4.16 За методические разработки, выпуск печатной продукции, размещение на сайтах и образовательных порталах** | до 20% | | Документальное подтверждение участия в мероприятиях, приказы | |
| **5.4.17. За поддержание имиджа учреждения в городе и регионе (публикации в СМИ, выступления на семинарах, совещаниях различных уровней)** | до 2000 руб. | | Документальное подтверждение участия в мероприятиях, приказы | |
| **5.4.18. За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, своевременное заполнение журналов, в том числе электронных, личных дел учащихся и т.д.)** | до 50% | | Документальное подтверждение участия в мероприятиях, приказы | |
| **5.4.19. За подготовку и проведение значимых мероприятий или документов, работа в творческих и инициативных группах, за качественное и своевременное выполнение особо важных заданий** | до 50% | | Документальное подтверждение участия в мероприятиях, приказы | |
| **5.4.20. За качественную работу в летнем оздоровительном лагере (в зависимости от фактически-отработанных дней)** | До 500 руб. за  1 отработанный день | | Документальное подтверждение участия в мероприятиях, приказы | |
| **5.4.21. За расширенный объем мониторинговых исследований, практическую помощь обучающимся и учителям, проведение тренингов, результативность коррекционно– развивающей работы с учащимися, за результативную работу службы медиации (педагогу – психологу, социальному педагогу)** | до 30% | | Документальное подтверждение участия в мероприятиях, приказы | |
| **5.4.22. За коррекционно-развивающую и реабилитационную работу с обучающимися, требующими усиленного педагогического внимания: учебная и воспитательная работа за рамками функционала** | до 25% | | Документальное /фактическое/ подтверждение | |
| **5.4.23.За высокие результаты по итогам мониторинга образовательной деятельности** | до 25% | | Документальное подтверждение | |
| **5.4.24. За высокий уровень организации и проведения промежуточной и итоговой аттестации**  *\*Выплаты производятся при условии, если имеется достаточно денежных средств* | до 25% | | Документальное подтверждение | |
| **5.4.25.За дежурство и осуществление пропускного режима** | до 3000руб. | | Документальное подтверждение | |
| **5.4.26. За благоустройство и озеленение пришкольной территории** | до 20% | | Документальное подтверждение | |
| **5.4.27.За оформительские работы по школе** | до 10% | | Документальное подтверждение | |
| **5.4.28. За качественное выполнение распоряжения директора.** | до 50 % | | Документальное подтверждение | |
| **5.4.29.За организацию горячего питания, ведение необходимой документации** | до 30% | | Документальное подтверждение | |
| **5.4.30. За ведение документации по здоровьесбережению обучающихся** | до 20% | | Документальное подтверждение | |
| **5.4.31. За качественную организацию предпрофильного обучения** | до 25% | | Документальное подтверждение | |
| **5.4.32.За качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда** | до 25% | | Документальное подтверждение | |
| **5.4.33.За качественное ведение документации (ведение протоколов пед.советов, производственных совещаний и профсоюзных собраний, составление школьного расписания, внеклассных расписаний и т.д.)** | до 25% | | Документальное подтверждение | |
| **5.4.34.За конкретные успехи и достижения учреждения, реализацию программы развития учреждения** | до 30% | | Документальное подтверждение | |
| **5.4.35.За обслуживание школьного вэб.сайта и др. информационных площадок** | до 10% | | Документальное подтверждение | |
| **5.4.36.За техническую поддержку сайта «Виртуальная школа»** | до 10% | | Документальное подтверждение | |
| **5.4.37. За внесение информации в Госпабликах учреждения** | До 10 % | | Документальное подтверждение | |
| **5.4.38. За выполнение работ Председателя Первичной Профсоюзной организации** | До 10% | | Документальное подтверждение | |
| **5.4.39. За обслуживание компьютерной, вычислительной и копировально-множительной техники**  *\*Выплаты производятся при условии, если имеется достаточно денежных средств* | До 10 % | | Документальное подтверждение | |
| **5.4.40. За осуществление контроля и работу по антитеррористеческой защищенности объекта школьного спортивного клуба, школьного театра (театральной студии), музея (музейной экспозиции)** | До 10 % | | Документальное подтверждение | |

**Заместителям директора по УВР, советнику директора по воспитанию и взаимодействию с общественными детскими организациями, заведующей хозяйством.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование выплаты** | **Размер выплаты**  **(%, руб.)** | **Фактор, обусловливающий получение выплаты** |
| 5.5.1.За разработку методических и информационных материалов | 25% | Документальное подтверждение участия в мероприятиях, приказы |
| 5.5.2. За высокий уровень организации и проведения мониторинга УВП | 25% | Документальное подтверждение участия в мероприятиях, приказы |
| 5.5.3.За высокий уровень организации и проведения промежуточной и итоговой аттестации | до 50% | Документальное подтверждение участия в мероприятиях, приказы |
| 5.5.4.За результативность участия в муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах, олимпиадах, конференциях и др. | до 50% | Документальное подтверждение участия в мероприятиях, приказы |
| 5.5.5 За качественное и своевременное выполнение особо важных заданий | до 50% | Документальное подтверждение участия в мероприятиях, приказы |
| 5.5.6.За качественную организацию работы структурных подразделений (при наличии) и органов общественного управления | до 30% | Документальное подтверждение участия в мероприятиях, приказы |
| 5.5.7.За конкретные успехи и достижения учреждения, реализацию программы развития учреждения | до 30% | Документальное подтверждение участия в мероприятиях, приказы |
| 5.5.8.За результативность инновационной и экспериментальной работы | до 30% | Документальное подтверждение участия в мероприятиях, приказы |
| 5.5.9. За сохранение контингента обучающихся, сохранение здоровья обучающихся, отсутствие травматизма | до 10% | Документальное подтверждение участия в мероприятиях, приказы |
| 5.5.10. За высокий уровень делопроизводства (своевременное и качественное предоставление отчетности, издание локальных актов и др.) | до 30% | Документальное подтверждение участия в мероприятиях, приказы |
| 5.5.11.За высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году | до 50% | Документальное подтверждение |
| 5.5.12.За развитие материально – технической базы, её сохранность | до 20% | Документальное подтверждение |
| 5.5.13. За обеспечение отлаженной работы всех систем жизнеобеспечения учреждения | до 30% | Документальное подтверждение |
| 5.5.14. За дежурство и осуществление пропускного режима | До 2000 руб. | Документальное подтверждение |
| 5.5.15. За качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда ; | до 25 % | Документальное подтверждение |
| 5.5.16.За качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в образовательной организации (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды); | до 20 % | Документальное подтверждение |
| 5.5.17. За оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса. | до 20 % | Документальное подтверждение |

**Главному бухгалтеру (бухгалтеру)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование выплаты** | **Размер выплаты**  **(%, руб.)** | **Фактор, обусловливающий получение выплаты** |
| 5.6.1. За систематическое обновление электронной базы данных, качество обработки финансовых документов, выполнение функций муниципального заказчика | до 50% | Документальное подтверждение, приказы |
| 5.6.2. За качественное выполнение функций конкурсного управляющего (заключение, регистрация контрактов на выполнение работ и услуг и т.п.) в целях рационального и эффективного использования бюджетных средств в соответствии с требованиями Федерального закона РФ от 05.04.2013 г.№44 | до 50% | Документальное подтверждение, приказы |
| 5.6.3. За своевременный сбор оперативной информации для Департамента образования Орловской области, финансового управления, казначейства и др. организаций | до 20% | Документальное подтверждение, приказы |
| 5.6.4. За своевременную сдачу отчетов во внебюджетные фонды, налоговую инспекцию, ФСС, пенсионный фонд и др. | до 30% | Документальное подтверждение, приказы |
| 5.6.5. За своевременный сбор оперативной информации для Департамента образования Орловской области, финансового управления, казначейства и др. организаций | до 20% | Документальное подтверждение, приказы |
| 5.6.6. За качественное ведение делопроизводства по бухгалтерии | до 10% | Документальное подтверждение, приказы |
| 5.6.7. За своевременную и качественную подготовку финансовой документации на 1 сентября, 1 января | до 15% | Документальное подтверждение, приказы |
| 5.6.8. За отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда, ошибок при начислении заработной платы | до 25% | Документальное подтверждение, приказы |
| 5.6.9. За использование информационных технологий, ведение и систематическое обновление базы данных, качество обработки финансовых документов | до 30% | Документальное подтверждение, приказы |

**Обслуживающему персоналу**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование выплаты** | **Размер выплаты**  **(%, руб.)** | **Фактор, обусловливающий получение выплаты** |
| 5.7.1. За оперативное выполнение технических работ | до 30% | Документальное подтверждение, приказы |
| 5.7.2. За подготовку учреждения к новому учебному году | до 30% | Документальное подтверждение, приказы |
| 5.7.3. За подготовку учреждения к проведению мероприятий муниципального, регионального уровней | до 25% | Документальное подтверждение, приказы |
| 5.7.4. За отсутствие замечаний по содержанию закрепленного участка | до 25% | Документальное подтверждение, приказы |

**6. Премии по итогам работы.**

6.1. Премии по итогам работы выплачиваются работникам школы за эффективность образовательной деятельности, основные результаты финансово – хозяйственной деятельности по приказу директора (на основании данного Положения, в пределах фонда оплаты труда).

6.2. Выплата премии работникам учреждения производится на основании приказа директора учреждения в соответствии с протоколом заседания профсоюзного комитета и в пределах фонда оплаты труда учреждения.

6.3. Разовые премии выплачиваются работникам учреждения к профессиональным и государственным праздникам (День учителя, 8 марта, 23 февраля, Новый год )– в пределах фонда оплаты труда;

6.4. Полугодовые премии заместителям директора, методистам, главному бухгалтеру из расчета должностного оклада выплачиваются два раза в год: в декабре – по итогам первого полугодия, в июне или августе – по итогам второго полугодия предыдущего учебного года в зависимости от результативности отчетного периода.

6.5. Размер премии может быть изменен (отменен) при выявлении существенных недостатков в деятельности работника:

- нарушения Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», других нормативных документов РФ, Орловской области, регламентирующих деятельность учреждения;

- нарушения финансово – экономической деятельности;

- нарушения Устава;

- нарушения правил внутреннего распорядка;

- нарушения Коллективного договора;

- нарушения должностных инструкций;

-некачественного выполнения или исполнения приказов директора учреждения.

**7. Размер и порядок оказания социальных выплат**

7.1. Материальная помощь выплачивается в особых случаях на основании письменного заявления сотрудника. Размер материальной помощи работникам учреждения выплачивается в целях оказания финансовой поддержки в различных жизненных ситуациях и в пределах установленного фонда оплаты труда:

- оказание материальной помощи близким родственникам в случае смерти сотрудника Учреждения –до 5000 руб.;

- оказание материальной помощи сотрудникам в случае смерти близких родственников (матери, отца, детей, мужа, жены)– до 5000 руб.;

- к юбилейной дате – 50, 55, 60, 65 лет – до 3000 руб.;

- при рождении ребенка – до 2000 руб.;

- в связи со свадьбой работников – до 3000 руб.;

- оказание материальной помощи в случае длительного лечения, длительный больничный после операций, в связи со срочным лечением, тяжелой болезни, приобретение дорогостоящего лекарства– до 5000 руб.;

- при трудном материальном положении – до 2000 руб.;

- к юбилеям образовательной организации – до 1000 руб.;

- при выходе на заслуженный отдых – до 4000,00 руб.

**8. Гарантии по оплате труда работникам учреждения**

8.1.Заработная плата работникам учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых ставок, соответствующих профессиональных квалифицированных групп работников.

**9. Порядок вступления в силу настоящего Положения**

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания Коллективного договора.

9.2. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные разделы и пункты данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

9.3.Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются по согласованию с трудовым коллективом.

Согласовано:

Директор школы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н.Селютин

Председатель ППО: \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ю.В. Жуковина

Начальник УОО г. Ливны\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.В. Шкодкина

Приложение 5

**Форма расчетного листа**

Учитель.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Сотрудник** |  |  |  |  |  |  |
| **1.Начислено** |  |  |  | **2. Удержано** | |  |
|  | **Часы** | **Дни** | **Сумма** | НДФЛ |  |  |
| Оплата по окладу |  |  |  | проф.взносы | |  |
| Доплата за классное рук-во |  |  |  | **Всего удержано** |  |  |
| Тарификация |  |  |  | **3. Выплачено** | |  |
| Комп.выплаты(проверка тетр) |  |  |  |  |  |  |
| Доплата за проверку тетрадей |  |  |  |  |  |  |
| Метод литература |  |  |  | Аванс |  |  |
| Комп.выплаты(проверка тетр) |  |  |  |  |  |  |
| Доплата за кабинет |  |  |  | з/плата |  |  |
| Классное рук-во (за счет фед.бюдж) |  |  |  |  |  |  |
| Стимулирующие выплаты |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Всего начислено** |  |  |  | **Всего выплачено** | |  |

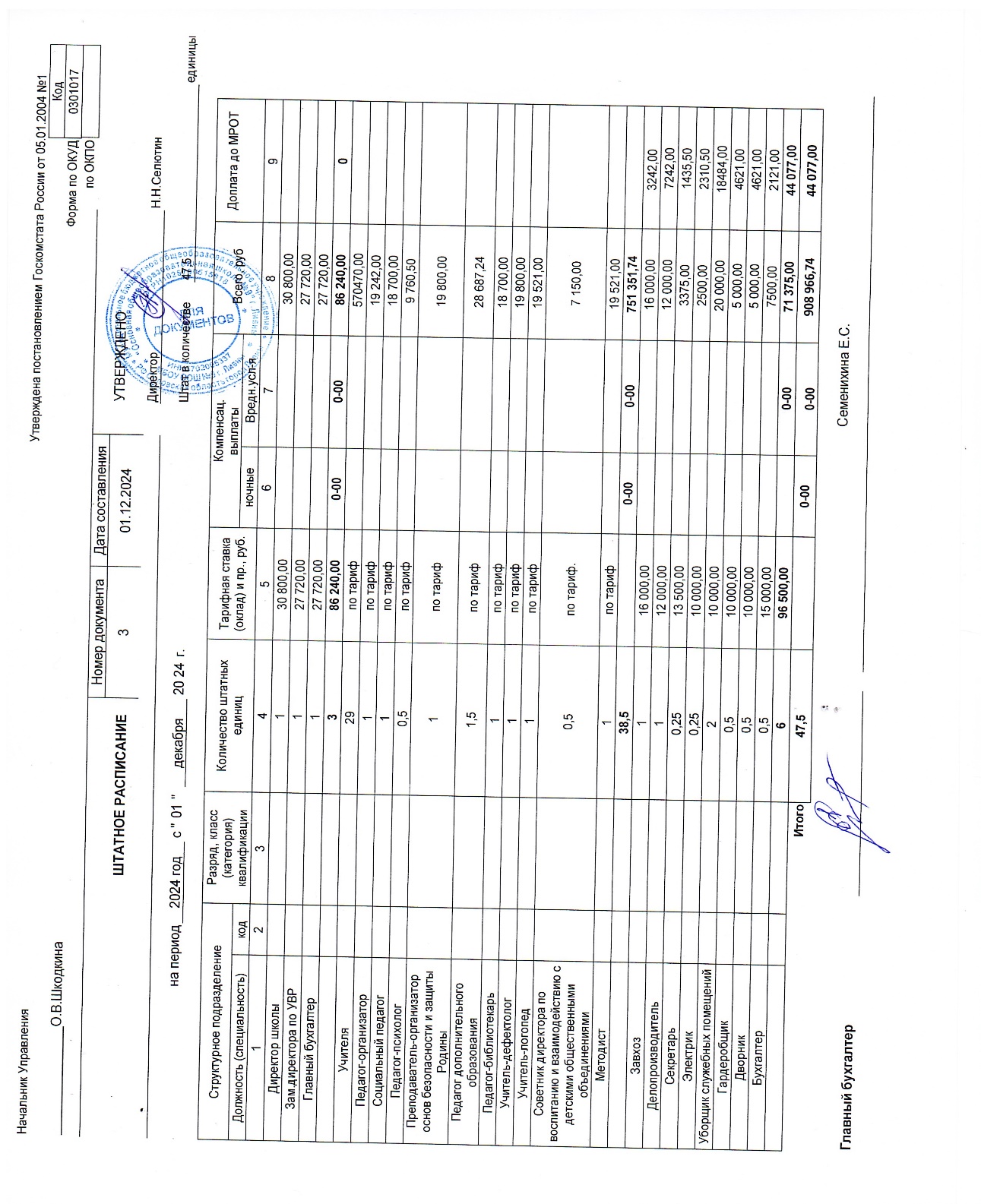
Согласовано:

Директор школы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н.Селютин

Председатель ППО: \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ю.В. Жуковина

Приложение 6

**Штатное расписание**

****

Согласовано:

Директор школы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н.Селютин

Председатель ППО: \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ю.В. Жуковина

Приложение 7

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью дополнительного отпуска**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Должность | Количество дней дополнительного отпуска |
| 1 | Директор школы | 5 календарных дней |
| 2 | Заведующий хозяйством | 2 календарных дня |

Согласовано:

Директор школы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н.Селютин

Председатель ППО: \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ю.В. Жуковина

Приложение 8

**Соглашение по охране труда**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование  мероприятий | Срок выполнения | Ответственный за  выполнение | Отметка о  выполнении |
|  | Повторный инструктаж на  рабочем месте | Август | Завхоз |  |
|  | Контроль за состоянием  электробезопасности | Постоянно | Завхоз, ответственный  за электрохозяйство  школы |  |
|  | Заменить двери  эвакуационных выходов (подвальное помещение) | Август | Директор школы, завхоз |  |
|  | Организовать работу юных  пожарных из числа учащихся (ДЮП) | Сентябрь | Педагог-  организатор ОБЗР |  |
|  | Проведение инструктажей по охране труда | 2 раза в год | Классные  Руководители |  |
|  | Организовать инструктаж по Правилам пожарной безопасности со всеми  работниками школы | 2 раз в год | Директор, завхоз |  |
|  | Провести практическое занятие с обучающимися и работниками школы по отработке плана эвакуации в случае возникновения пожара | Ежемесячно по графику | Директор, педагог-  организатор ОБЗР,  кл. руководители,  зам. директора по  УВР |  |
|  | Провести проверку и ТО  электрической арматуры | 1 раз в год | Завхоз, ответственный  за электрохозяйство  школы |  |
|  | Провести проверку  сопротивления изоляции  электросети и заземления  оборудования с  составлением протокола | 1 раз в год | Завхоз, ответственный  за электрохозяйство  школы |  |
|  | Проверить исправность  электроустановок, электро  выключателей, наличие в  электрощитах стандартных  предохранителей и отсутствие оголенных проводов | Ежемесячно | Завхоз, ответственный  за электрохозяйство  школы |  |
|  | Обеспечить соблюдение  правил пожарной безопасности при проведении утренников, вечеров, киносеансов,  новогодних праздников, других массовых мероприятий, установив во время их проведения обязательное дежурство работников | Постоянно | Администрация  школы, педагог-  организатор-ОБЖ,  классные  руководители |  |
|  | Организовать хранение красок, лаков, растворителей и  других легковоспламеняющихся веществ отдельно от здания школы | Постоянно | Завхоз |  |
|  | Систематически очищать территорию школы от мусора, не допускать его сжигания на территории школы | Постоянно | Завхоз |  |
|  | Уборка территории от снега | Зимний  период | Завхоз |  |
|  | Посыпка дорожек песком | Зимний  период | Завхоз |  |
|  | Удаление сосулек и снега с  кровли крыши | Зима-Начало весны | Завхоз |  |
|  | Озеленение прилегающей  территории | Весна –  осень | Завхоз, учителя |  |
|  | Соблюдение питьевого режима | Постоянно | Завхоз |  |
|  | Обрезка деревьев | Весна - осень | Завхоз |  |
|  | Контроль за содержанием аптечки | В течении года | Завхоз |  |

Согласовано:

Директор школы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н.Селютин

Председатель ППО: \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ю.В. Жуковина

Приложение 9

**Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на**

**обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами**

**индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими**

**средствами**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Профессия или  должность | Наименование  средств  индивидуальной  защиты | Нормы  выдачи на год |  |  |
| 1. | Уборщицы служебных  помещений | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. |
|  |  | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
|  |  | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| 2. | Дворник | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
|  |  | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. |  |  |
|  |  | Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара |
| 3. | Электрик | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
|  |  | Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара |  |  |
|  |  | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |  |  |
|  |  | Боты или галоши диэлектрические | дежурные |  |  |
|  |  | Перчатки диэлектрические | до износа |  |  |
|  |  | Очки защитные | до износа |  |  |
|  |  | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа |  |  |

1.Наименование должности Наименование моющих Нормы

выдачи

|  |  |
| --- | --- |
| Уборщик служебных помещений Мыло  Мыло жидкое | 200 г  250 г |

\*приказ Минтруда №767н от 29.10.2021 года с изменением с 01.09.2024 года

# «Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

\*приказ Минздавсоцразвития России от 17.12.2010 года №1122н (редакция 29.10.2021 г.)

Об утверждении [типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств](https://docs.cntd.ru/document/902253149#6540IN) и [стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"](https://docs.cntd.ru/document/902253149#6560IO).

Согласовано:

Директор школы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н.Селютин

Председатель ППО: \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ю.В. Жуковина

Приложение 10

**Состав комиссии по контролю над выполнением коллективного договора на 2025- 2027 годы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Ф И О | Должность |
| 1. | Жуковина Ю.В. | Председатель первичной профсоюзной организации |
| 2. | Высокина Я.В. | Заместитель директора по УВР, член комиссии |
| 3. | Семенихина Е.С. | Главный бухгалтер, член комиссии |
| 4. | Казьмина Т.А. | Учитель, член комиссии |
| 5. | Полетаева Е.И. | Зав. хозяйством, член комиссии. |

Согласовано:

Директор школы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н.Селютин

Председатель ППО: \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ю.В. Жуковина

1. Статьи 5.28. - 5.32. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001  № 195-ФЗ. [↑](#footnote-ref-1)
2. Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик. [↑](#footnote-ref-2)
3. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». [↑](#footnote-ref-3)
4. Часть третья статьи 68 ТК РФ. [↑](#footnote-ref-4)
5. Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». [↑](#footnote-ref-5)
6. Постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций». [↑](#footnote-ref-6)
7. Статья 38 Федерального закона от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации». [↑](#footnote-ref-7)
8. Там же. Пункт 1.4 приложения № 2. [↑](#footnote-ref-8)
9. Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». [↑](#footnote-ref-9)
10. 1) Р[екомендации по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей](http://www.eseur.ru/Sovmestnoe_pismo_Minobrnauki_i_Profsouza_po_sokrascheniu_i_ustraneniu_izbitochnoy_otchetnosti_uchiteley/) (см. письмо Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования от 16 мая 2016 г. № НТ-604/08/269);

    2) Дополнительные разъяснения по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (см. приложение к письмам Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323 и Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554);

    3) Разъяснения по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (см. приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189). [↑](#footnote-ref-10)
11. Письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений». [↑](#footnote-ref-11)
12. Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196. [↑](#footnote-ref-12)
13. Пункт 3 статьи 13 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». [↑](#footnote-ref-13)
14. На основе рекомендации, содержащейся в пункте 2.4 указанных Особенностей. [↑](#footnote-ref-14)
15. Обзор соответствующего законодательства содержится в письме Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России и Профсоюза от 23 марта 2015 г. № 08-415/124 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование». [↑](#footnote-ref-15)
16. Статья 169 ТК РФ; а также письмо Минпросвещения России от 16 июля 2019 г. № Пз-741/06 «О направлении разъяснений» (вместе с «Разъяснениями по вопросу оформления трудовых отношений с педагогическими, медицинскими работниками, вожатыми и руководителями организаций отдыха детей и их оздоровления, в том числе по совместительству»). [↑](#footnote-ref-16)
17. Статья 121 ТК РФ. [↑](#footnote-ref-17)
18. Пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным комиссариатом труда СССР от 30 апреля 1930 г. № 169. [↑](#footnote-ref-18)
19. В соответствии с частью 2 статьи 128 ТК РФ другие случаи предоставления работнику по его письменному заявлению отпуска без сохранения заработной платы могут предусматриваться коллективным договором. [↑](#footnote-ref-19)
20. Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Порядок № 644). [↑](#footnote-ref-20)
21. В соответствии с пунктом 5 Порядка № 644 коллективным договором определяются продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком.

    Положение об условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года может являться приложением к коллективному договору». [↑](#footnote-ref-21)
22. В соответствии со статьей 262 ТК РФ его продолжительность не может быть менее четырех календарных дней. [↑](#footnote-ref-22)
23. Пункт 2.3 указанных Особенностей. [↑](#footnote-ref-23)
24. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 23 сентября 2024 г. N 40-П «По делу о проверке конституционности статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.Н. Харюшевой». [↑](#footnote-ref-24)
25. Приказ Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР», устанавливающий доплату до 12 процентов к ставкам заработной платы. [↑](#footnote-ref-25)
26. При выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство необходимо руководствоваться письмами Министерства просвещения Российской Федерации от 28 мая 2020 г. № ВБ-1159/08, от 7 сентября 2020 г. № ВБ-1700/08, подготовленными с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. № 850 «О ежемесячном денежном вознаграждении педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, выполняющих функции классного руководителя (куратора)».. [↑](#footnote-ref-26)
27. Пункт 2.3. приказа № 536. [↑](#footnote-ref-27)
28. Постановление Правительства Орловской области от 12 августа 2011 г. № 267 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, Орловской области». [↑](#footnote-ref-28)
29. Пункты 7, 48 Положения о присуждении ученых степеней утв. Постановлением Правительства РФ «О порядке присуждения ученых степеней» от 24 сентября 2013 г. № 842. [↑](#footnote-ref-29)
30. Пункт 15 «Положения о государственных наградах Российской Федерации», утв. Указом Президента РФ от 07 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации». [↑](#footnote-ref-30)
31. Конкретные размеры материальной помощи определяются положением об оплате труда работников или в других локальных нормативных актах образовательной организации, регулирующих вопросы оплаты труда. [↑](#footnote-ref-31)
32. Перечень категорий ветеранов установлен статьей 1 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах». [↑](#footnote-ref-32)
33. Соглашение по охране труда может являться приложением к коллективному договору. [↑](#footnote-ref-33)
34. Часть 1 статьи 217 ТК РФ. [↑](#footnote-ref-34)
35. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». [↑](#footnote-ref-35)
36. Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников, являющегося приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору. [↑](#footnote-ref-36)
37. Ст. 196-197 ТК РФ. [↑](#footnote-ref-37)
38. Часть 2 статьи 197 ТК РФ. [↑](#footnote-ref-38)
39. Подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ. [↑](#footnote-ref-39)
40. С учетом норм приказа Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам». [↑](#footnote-ref-40)
41. Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23 марта 2015 г. «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» (вместе с «Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»). [↑](#footnote-ref-41)
42. В соответствии со статьей 116 ТК РФ работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и условия предоставления которых определяются коллективным договором или локальными нормативными актами. [↑](#footnote-ref-42)
43. Согласно пункту 3 статьи 56 Устава Общероссийского Профсоюза образования членский взнос в Профсоюзе устанавливается в размере не менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью. [↑](#footnote-ref-43)
44. Статья 66.1. ТК РФ [↑](#footnote-ref-44)
45. Размер, порядок и условия назначения доплаты, а также возможность ее изменения в зависимости от результативности и качества деятельности выборных профсоюзных работников могут определяться Положением об оплате труда работников образовательной организации, локальными нормативными актами образовательной организации, регулирующими вопросы оплаты труда. [↑](#footnote-ref-45)
46. В соответствии с частью второй статьи 51 ТК РФ при проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. [↑](#footnote-ref-46)
47. В соответствии со статьей 44 ТК РФ изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором. [↑](#footnote-ref-47)