****

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2022– 2025 ГОДЫ

**1. 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 казенном общеобразовательном учреждении Комсомольской средней школе №2.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021-2023годы (от 29 декабря 2020 г Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ на 2018-2020 годы (от 2 декабря 2017 г.),

Областное трехстороннее Соглашение по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между правительством Ивановской области, Региональным союзом «Ивановское областное объединение организаций профсоюзов» и объединением работодателей в актуальной редакции;

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в актуальной редакции, протокол №13 Отраслевого соглашения по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области на 2020 – 2022годы заключенного 04.02.2020 года,

Отраслевое соглашение по муниципальным образовательным организациям, находящимся в ведении муниципального учреждения отдела образования Администрации Комсомольского муниципального района Ивановской области в актуальной редакции.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации;

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

Стороны в установленном порядке осуществляют уведомительную регистрацию в электронной базе обкома профсоюза и анализ коллективных договоров образовательных учреждений независимо от наличия профсоюзных организаций в целях общественного контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования в сфере образования (изм. и доп. от 17.12.2014 г.).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

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

1. Стороны договорились, что:

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

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерациии с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – ЕР)

При заключении трудовых договоров с работниками использовать примерную форму трудового договора с работником государственного(муниципального)учреждения в актуальной редакции.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Объем выполняемой работы определяется должностными инструкциями работников, разработанными на основе утверждённого Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», содержащий должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.»

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

В трудовом договоре с работником конкретизировать отдельные условия:

1) трудовую функцию работника;

2) условия оплаты труда;

3) показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг;

4) меры социальной поддержки работника.

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

В трудовой договор с педагогическим работником, учителем (преподавателем) включать:

как нормируемую часть, так и конкретизировать ненормируемую часть требующую затрат рабочего времени, предусмотренную его должностными обязанностями и квалификационными характеристиками;

определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации.

Работники образовательной организации, реализующей общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, вправе замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы (далее - учебная нагрузка) без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление педагогической нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

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

Предельный объём учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться руководителем образовательной организации, определяется учредителем.

Предельный объём учебной нагрузки (преподавательской работы) других педагогических работников, ведущих её помимо основной работы - самой образовательной организацией, в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе работодателя, возможны только в случаях:

по взаимному согласию сторон;

по инициативе работодателя в случаях:

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

простоя, когда работникам поручается с учетом специальности и квалификации другая работа в той же образовательной организации на все время простоя на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в подпункте 2 случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

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

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

Исходить из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо его расторжения по причине несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (пункт 3 статья 81 ТК РФ), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или ему установлена первая (высшая) квалификационная категория.

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

В случаях изменения условий и размеров оплаты труда, в том числе при совершенствовании системы оплаты труда, при установлении и изменении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных работникам за исполнение ими трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера вносить изменений в трудовой договор с работником в виде заключения дополнительных соглашений к трудовому договору.

2.2.5.1. В случаях изменения условий труда, обусловленных необходимостью перевода работника на дистанционную форму работы на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) вносятся изменения в трудовые договоры с работниками в виде заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам.

2.2.5.2. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом следующих особенностей:

2.2.5.3. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 Трудового Кодекса РФ.

2.2.5.4. По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

2.2.5.5. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 Трудового Кодекса РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными п.2.2.2. настоящего Коллективного договора, может осуществляться путем обмена электронными документами.

2.2.5.6. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется)

2.2.5.7. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

2.2.5.8. В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами в форме скан-копий или фотографии документов с электронным уведомлением о получении документа, предусмотренной настоящим коллективным договором, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.2.5.9. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, не позднее одного рабочего дня определенный данным коллективным договором, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.2.5.10. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в форме скан-копий или фотографий документов, содержащих подлинную подпись работника, в соответствии с коллективным договором, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.2.5.11. В случаях, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа или в форме скан-копии или фотографии документа, содержащего подлинную подпись работника, предусмотренной коллективным договором, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статья 62 настоящего Кодекса), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника (в порядке взаимодействия, предусмотренном частью девятой настоящей статьи).

2.2.5.12. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

2.2.5.13. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются приказом руководителя, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.2.5.14. Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается приказом руководителя, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.2.5.15**.**В случае временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя без согласие работника, в соответствии со статьей 312.9 Трудового Кодекса РФ (в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части) работодатель обеспечивает работника необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

2.2.5.16. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации издает приказ о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу); порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

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

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

2.2.5.17. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с приказом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

2.2.5.18. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по данным основаниям, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

2.2.5.19. Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя (помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен приказом руководителя в соответствии с п.2.30. настоящего Коллективного договора).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа на бумажном носителе.

2.2.5.20. Работодатель или его полномочный представитель обязан вести трудовые книжки работников, в том числе, по личному заявлению работника, обеспечить ведение бумажной трудовой книжки работника или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

2.2.5.21. По запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности».

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

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя 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, а именно катастрофой природного или техногенного характера, производственной аварией, несчастным случаем на производстве, пожаром, наводнением, голодом, землетрясением, эпидемией или эпизоотией и любыми исключительными случаями, ставящими под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (в соответствии с частью второй статьи 72.2. ТК РФ). При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2. ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

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

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.2.7.1. Утверждать штатное расписание учреждения, включающее в себя все должности работников (профессии рабочих) учреждения; принимать штатное расписание в качестве локального нормативного акта с учетом мнения выборного органа профсоюза.

2.2.7.2. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца. При этом увольнение считается массовым в следующих случаях: - ликвидация образовательного учреждения с численностью работников 15 и более человек; - увольнение 10 и более процентов списочного состава работников в течение 90 календарных дней.

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

- предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления права на получение пенсии по любым основаниям);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

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

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

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

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

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

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации,

-право на время для поиска работы (8 часов в неделю) с сохранением среднего заработка;

- выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации ([пункт 1 части первой статьи 81](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_381452/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst496) Трудового Кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников организации ([пункт 2 части первой статьи 81](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_381452/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst497) Трудового Кодекса РФ), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном [**частью второй**](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_381452/0526867a7eace3f1f88798592ed0bdf3589f0528/#dst2407) настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном [**частью третьей**](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_381452/0526867a7eace3f1f88798592ed0bdf3589f0528/#dst2408)настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

2.2.14. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается локальным актом.

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

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

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

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

2.2.19. Содействовать в профессиональной и социальной адаптации, закреплению на рабочих местах и профессиональному росту молодых педагогов.

2.2.20. Содействовать в организации института наставничества молодых педагогов в образовательных организациях.

2.2.21. Привлекать молодых педагогов к активному участию в различных формах государственно-общественного управления..

2.2.22. Создавать условия для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы.

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

**III. рабочее время и время отдыха**

1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, предусмотренной в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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».

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка для работников МКОУ Комсомольской СШ №2 в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, с учётом следующих особенностей:

а) объёма фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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";

б) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

в) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

Для работников из числа административно-обслуживающего персонала - устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)[[1]](http://xn----7sbabgb3bsbclrof4b5h3e.xn----7sbbadedzpm9anhgcdxi1ct.xn--p1ai/documents/21.html" \l "_ftn1).

3.3. В связи с условиями работы общеобразовательного учреждения педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам МКОУ обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

Административным работникам предоставляется время для отдыха и приема пищи в соответствии с графиком работы.

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

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

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

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

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

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

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до начала учебного года.

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

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

3.10. Продолжительность рабочей недели шестидневная или пятидневная непрерывная рабочая неделя с соответственно с одним или двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядки и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

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

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы. Считать единым методическим днем субботу.

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

Педагогические работники образовательной организации, участвующие по решению Департамента в проведении ГИА в рабочее время, освобождаются работодателем от основной работы на период её проведения с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей при одновременном предоставлении законодательно предусмотренных гарантий и компенсаций.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее – ГИА), выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой устанавливаются Правительством Ивановской области (Постановление Правительства Ивановской области от 25.12.2013 N 553-п «Об утверждении Положения о размерах и порядке выплаты компенсации работникам, привлекаемым к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования на территории Ивановской области»). Педагогические работники образовательных организаций, участвующие по решению Департамента в проведении ГИА в рабочее время, освобождаются работодателями от основной работы на период её проведения с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей при одновременном предоставлении законодательно предусмотренных гарантий и компенсаций.

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

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с учащимися (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

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

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

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

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

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию в удобное для них время:

- Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;

- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет.

3.20. Работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, (класс 3.2,3.3., 3.4.) в соответствии со статьей 117 ТК Российской Федерации предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 7 календарных дней3.21. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;

- рождения ребенка – 2 календарных дня;

- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;

- бракосочетания работника – 3 календарных дня;

- похорон близких родственников – 3 календарных дня;

-председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 4 календарных дня;

- уполномоченному по охране труда от профсоюза -2дня;

- руководителям и работникам образовательного учреждения, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение учебного года – 2 календарных дня.

- работникам с ненормируемым рабочим днем -4 дня (Директор школы, заместитель директора школы

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

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

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

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

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дня;

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

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

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.27. Педагогические работники общеобразовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

3.28. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

3.28.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

3.29. Работники могут переводиться на дистанционную работу.

При переводе работника на дистанционную работу на постоянной основе либо временно, либо периодически приказом руководителя, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору определяется режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

В каникулярное время режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

Приказом руководителя, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, определяются условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 Трудового Кодекса РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Предоставление дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков осуществляется в общем порядке в соответствии с главой 19 Трудового Кодекса РФ.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

3.30. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется.

По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя*.*»

**IV. Оплата и нормирование труда**

1. Оплата труда работников МКОУ Комсомольской СШ №2 осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников МКОУ Комсомольской СШ№2» с Приложениями.
2. 4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 10 числа -аванс, 25 числа – заработная плата каждого месяца.

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

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

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

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работодатель обязуется обеспечить работникам открытие и обслуживание лицевых счетов в кредитной организации (статья 22, 56 ТК РФ) за счёт образовательной организации.

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

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

4.3. Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

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

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

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

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

* при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
* при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

4.8. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка в соответствии с п. 4.9 Положения о системе оплаты труда работников МКОУ Комсомольской СШ №2.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей147 ТК РФ устанавливается в размере 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

При выявлении по условиям труда, специальной оценки условий труда рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работникам (в том числе руководителям образовательных организаций) устанавливаются гарантии и компенсации:

а) общий класс условий труда 3.1 - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ;

б) общий класс условий труда 3.2 - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ;

в) общий класс условий труда 3.3. и 3.4. - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ; сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

4.11. Выплаты стимулирующего характера работников школы реализуются через Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МКОУ Комсомольской СШ №2.

При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности трудовой деятельности работников в целях осуществления стимулирования их качественного труда в условиях применения демократических процедур учитываются следующие основные принципы:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость –работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда ,а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

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

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

4.15. Выплата за осуществление функций классного руководителя педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.16. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя ОУ, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников ОУ (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности от 1 до 4.

**V. Социальные гарантии и льготы**

1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

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

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

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

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

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

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

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

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

5.2.3.Представлять в Пенсионный фонд РФ сведения о трудовой деятельности работников для формирования их электронных трудовых книжек.

5.2.4. Проводит аттестацию педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также нормативными правовыми актами Департамента образования, областным и территориальным отраслевыми Соглашениями.

Обеспечивать в соответствии с коллективным договором за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии, обеспечивает замену уроков или занятий, компенсирует работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания работника), создает условия для подготовки электронного портфолио.

Аттестационная комиссия Департамента образования после рассмотрения заявлений педагогических работников о проведении аттестации на установление той же самой квалификационной категории устанавливает заявленную квалификационную категорию на основании личного вклада в развитие образования, документов, подтверждающих трансляцию педагогического опыта в межаттестационный период на уровне не ниже муниципального (проведение мастер-классов; открытых занятий; презентация педагогического опыта в рамках работы экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок; материалы, представленные для участия в научно-практических конференциях, инновационных форумах, конкурсах профессионального мастерства,) следующим педагогическим работникам:

- имеющим государственные награды, отраслевые награды, звания («Народный…», «Заслуженный…», «Почетный работник… Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник образования Ивановской области»);

- имеющим ученые степени по профилю работы;

- подготовившим в межаттестационный период победителей, лауреатов всероссийских и международных мероприятий, обладателей премий для поддержки талантливой молодежи (в соответствии с Указом Президента РФ от 06.04.2006 № 325  
«О мерах государственной поддержки талантливой молодежи»)

- работающим с воспитанниками творческих детских коллективов, имеющих звание «Образцовый детский коллектив Ивановской области»;

- проходящим аттестацию в третий и более раз с целью установления той же квалификационной категории по той же должности.

Работодатель представляет на рассмотрение Аттестационной комиссии сведения и иные данные, согласованные с выборным органом первичной профсоюзной организации, о результатах профессиональной деятельности педагогических работников, подтверждающие сведения, указанные в заявлениях педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию, с целью принятия аттестационными комиссиями решений об установлении квалификационной категории для имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, на основе указанных в заявлении сведений.

Аттестационная комиссия Департамента образования после рассмотрения заявлений педагогических работников о проведении аттестации устанавливает заявленную квалификационную категорию (при условии подачи указанных заявлений в течение 24 месяцев со дня вынесения решения об итогах конкурса):

- победителям, призерам, лауреатам международных, всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства с учетом конкурсных материалов;

- победителям муниципальных конкурсов профессионального мастерства с учетом конкурсных материалов.

В случае отказа аттестационной комиссии Департамента образования в установлении высшей квалификационной категории по результатам аттестации педагогический работник вправе подать заявление о проведении аттестации в целях установления первой квалификационной категории в установленном порядке.

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категории педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории по другой должности.

5.2.5. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 –х лет;

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

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательной организации, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;

- при выходе на работу после периода длительной нетрудоспособности,

-при выходе на работу после перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения по сокращению штатов,

-при выходе на работу после периода длительной командировки по специальности в российское образовательное учреждение за рубежом,

- при выходе на работу после периода исполнения на освобожденной основе полномочий председателя территориальной или первичной профсоюзной организации, а также в составе выборного профсоюзного органа

5.2.6. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере 2000 рублей за счет средств работодателя при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.2.7. Работодатель на время участия в работе конференций, пленумов, собраний, президиумов, других мероприятиях, созываемых профсоюзом, освобождает председателя первичной профсоюзной организации, членов выборных профсоюзных органов, правовых и технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда профсоюза, профсоюзный актив от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

5.2.8. Председатель первичной организации профсоюза, члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, внештатные правовые и технические инспекторы труда, уполномоченные по охране труда профсоюза, профсоюзный актив, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников (участие в профсоюзных проверках, обследованиях, рассмотрение жалоб на местах и т. д.) и на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы.

Суммарное время освобождения от основной работы в месяц не менее 8 рабочих часов.

5.2.9. Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации производится ежемесячно за счёт средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором, но не менее 15 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, а председателя первичной профсоюзной организации, объединяющей в совокупности более половины работников данного работодателя (ст. 31, 37 ТК РФ), - не менее 20 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст.377 ТК РФ).

Оплату труда уполномоченному и внештатному правовому инспектору труда образовательного учреждения производить ежемесячно в размере не менее 10% МРОТ.

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

5.2.11. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.2.12. Обеспечивать направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

5.2.13. Освобождать педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению Департамента образования в государственной итоговой аттестации (ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности), заработной платы в полном объёме, на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счет бюджетных ассигнований бюджета Ивановской области, выделяемых на проведение ГИА, педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации ГИА, размер и порядок выплаты которой установлены Постановлением Правительства Ивановской области от 25.12.2013 № 553-п «Об утверждении Положения о размерах и порядке выплаты компенсации работникам, привлекаемым к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования на территории Ивановской области».

**VI. Охрана труда и здоровья**

1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, снижению уровней профессиональных рисков работников*.*

6.1. Работодатель обязуется:

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

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

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012г. №580н.

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

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

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

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

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

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

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) (Приложение 2 к Коллективному договору), смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 3 к Коллективному договору) в соответствии с установленными нормами.

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

В соответствии с трудовым законодательством ([ч. 1](consultantplus://offline/ref=27511C51203FF52DC7C1A23F8ABF1DAFFD55F257ED5835EE9D17F3D88B79ED6D3A42855FC0CBF60E46B653DB8453E5AEF8F5FB16EBFEx85BM), [2 ст. 185.1](consultantplus://offline/ref=27511C51203FF52DC7C1A23F8ABF1DAFFD55F257ED5835EE9D17F3D88B79ED6D3A42855FC0CBF70E46B653DB8453E5AEF8F5FB16EBFEx85BM) ТК РФ) работодатели освобождают работников от работы для прохождения диспансеризации, на основании их письменных заявлений с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, на один рабочий день один раз в три года, а предпенсионеров (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионеров на два рабочих дня один раз в год.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

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

6.1.17. Проводить работу по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и не допускать дискриминацию и стигматизацию работников, живущих с ВИЧ; содействовать в распространении и продвижении Рекомендаций Международной организации труда о ВИЧ/СПИДе и сфере труда; включать вопросы профилактики ВИЧ-инфекции в корпоративную практику, связанную с профилактикой здоровья на рабочем месте и поддержанием здорового образа жизни работников, охраной труда и техникой безопасности»

6.1.18. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель обеспечивает:

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с [требованиями](http://xn----7sbabgb3bsbclrof4b5h3e.xn----7sbbadedzpm9anhgcdxi1ct.xn--p1ai/documents/22.html#sub_223) охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

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

- ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

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

6.3. 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.

6.4. Работники обязуются:

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

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

6.4.3. 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.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

6.6. Профсоюз осуществляет контроль за выполнением работодателем обязанности освобождения работников от работы для прохождения диспансеризации».

**VII. Гарантии профсоюзной деятельности**

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

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

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

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

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

7.3.3. Не препятствовать членам обкома профсоюза и работникам аппарата областной организации профсоюза, представителям выборных профсоюзных органов в посещении образовательной организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, с целью получения информации, а также осуществлению контроля за выполнением трудового законодательства, устава образовательной организации, правил внутреннего трудового распорядка, соблюдением социальных гарантий и обеспечением охраны труда в соответствии с законодательством федерального и регионального уровней.

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

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

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

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации 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);

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

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

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

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

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

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

* принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
* составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
* установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
* привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
* привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
* установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
* принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
* принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
* утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
* определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
* определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
* формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
* формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
* принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
* изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

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

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

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

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. В пределах своей компетенции содействовать выявлению, устранению и предупреждению нарушений законодательства РФ в сфере прав работников и воспитанников образовательной организации.

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

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

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

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

**Ответственность сторон коллективного договора**

1. Стороны договорились:

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

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

[[1]](http://xn----7sbabgb3bsbclrof4b5h3e.xn----7sbbadedzpm9anhgcdxi1ct.xn--p1ai/documents/21.html" \l "_ftnref1) Статья 263.1 Трудового Кодекса РФ в редакции Федерального закона от 12.11.2019 № 372-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации в части установления гарантий женщинам, работающим в сельской местности»

**Приложение №1**

**СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДЕНО**

приказом № 202 от 28.12.2018г.

Председатель первичной профсоюзной Директор МБОУ Комсомольской организации \_\_\_\_\_\_\_\_ Л.С.Гостилова СШ №2\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.В.Кулакова

.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Комсомольской средней школы №2**

**1. Общие положения.**

**1.1**. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Комсомольской средней школы №2 , реализующей образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами (далее – Школа).

**1.2**. Система оплаты труда работников Школы устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

**1.3**. Введение новой системы оплаты труда осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Ивановской области № 117- п от 19.05.2008 г.

«О введении новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области» и направлено на повышение доходов работников Школы.

**1.4.** Настоящее Положение разработано с учетом мнения представительного органа работников – профсоюзного комитета.

**2. Формирование Фонда оплаты труда.**

Формирование фонда оплаты труда Школы осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования, утвержденными Законом Ивановской области, поправочным коэффициентом к региональным нормативам финансирования, утвержденным учредителем, и количеством учащихся в Школе (на начало учебного года по состоянию на 5 сентября года, предшествующего планируемому по данным статистической отчетности №ОО-1 по ступеням общего образования и видам классов).

Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете Школы.

Школа самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся, поправочного коэффициента и доведенном до общеобразовательного учреждения, долю:

на заработную плату работников общеобразовательного учреждения, (далее – **ФОТ оу**)

**3. Распределение фонда оплаты труда Школы.**

**3.1.** Фонд оплаты труда **(ФОТ оу)** состоит из базовой части **(ФОТб)**

и стимулирующей части **(ФОТст):**

**ФОТоу = ФОТб + ФОТст**

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

**ФОТст = ФОТоу х ш,** где

**ш** – стимулирующая доля **ФОТоу.**

Значение **ш** составляет – не менее 20% и не более 30 %. Конкретное значение утверждается приказом по школе на 1сентября с учетом мнения представительного органа работников.

**3.2.**Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (директор общеобразовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители директора, главный бухгалтер и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), учебно-вспомогательного ( воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, старшие вожатые, библиотекари, бухгалтеры, и др.) и младшего обслуживающего (рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщики, дворники, водители, гардеробщики, сторожа и др.) персонала Школы и складывается из:

**ФОТб = ФОТуп + ФОТпп** , где

**ФОТуп**– фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала;

**ФОТпп**– фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя);

**3.3.** Директор Школы формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом

доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс **(ФОТпп),** устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовой год;

доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала **(ФОТуп**) устанавливается не превышающей фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

**ФОТпп = ФОТб х пп**, где

**пп**– доля **ФОТ** педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

Значение **пп** определяется самостоятельно образовательным учреждением, но не может быть ниже – 60%. Конкретное значение утверждается приказом по школе с учетом мнения профсоюзного комитета.

**3.4.** Размеры окладов (оплата за фактическую учебную нагрузку) работников Школы, а также выплаты компенсационного характера (в абсолютном значении или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами Школы в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором Школы.

В случае изменения фонда оплаты труда Школы и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников образовательных учреждений в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров окладов и (или) выплат компенсационного характера.

**4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги .**

**4.1.** Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (**ФОТпп**), состоит из общей части (**ФОТо**) и специальной части (**ФОТс**):

**ФОТпп = ФОТо + ФОТс.**

Объем специальной части определяется по формуле:

**ФОТс = ФОТпп х с**, где

**с**– доля специальной части **ФОТпп.**

Значение **с** – до 30%, утверждается приказом по школе на 1 сентября с учетом мнения профсоюзного комитета.

**4.2.**Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога, за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п., коэффициентов, учитывающих деление класса на группы при изучении отдельных предметов и объединение параллелей в класс-комплект при изучении отдельных предметов и резервных коэффициентов.).

**4.3.** Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах **(часы аудиторной занятости**), а также **часов неаудиторной занятости.**

**Аудиторная занятость** педагогических работников включает проведение уроков. **Неаудиторная занятость** педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, методическая подготовка к урокам, изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями). Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов (п. 4.7. )

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (**ФОТо**) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (**ФОТаз**) и неаудиторной занятости (**ФОТнз**):

**ФОТо = ФОТаз + ФОТнз.**

Соотношение **ФОТаз** и **ФОТнз** – не менее 70% и не более 30% соответственно. Данное соотношение и порядок распределения **ФОТнз** определяется Школой исходя из специфики образовательных программ, утверждается приказом по школе с учетом мнения профсоюзного комитета. Размер выплат из **ФОТнз** может быть изменен в течение учебного года в связи с изменением ФОТ на 1 января следующего календарного года.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица **«стоимость 1 ученико-часа».**

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается Школой самостоятельно, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (**ФОТаз**), по формуле, указанной в п.4.4

**4.4.**Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) определяется по формуле:

**ФОТаз**х **34**

**Стп =** --------------------------------------------------------------------------------,

(**а1** х **в**1 + **а2** х **в2** + **а3** х **в3** + ... + **а10** х **в10** + **а11** х **в11**) х **52**

где

Стп – стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз–часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

а1 - количество обучающихся в первых классах;

а2 - количество обучающихся во вторых классах;

а3 - количество обучающихся в третьих классах;

а4 - количество обучающихся в четвертых классах;

а5 - количество обучающихся в пятых классах;

а6 - количество обучающихся в шестых классах;

а7 - количество обучающихся в седьмых классах;

а8 - количество обучающихся в восьмых классах;

а9 - количество обучающихся в девятых классах;

а10 - количество обучающихся в десятых классах;

а11- количество обучающихся в одиннадцатых классах;

в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

в3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

в4 - годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;

в5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;

в6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;

в7 - годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;

в8 - годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;

в9 - годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;

в10 - годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;

в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

Расчет стоимости образовательной услуги производится дважды в период учебного года с учетом контингента обучающихся на 1 сентября и на 1 января.

**4.5.** Учебный план разрабатывается Школой самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федеральных государственных образовательных стандартов общего образования.

**4.6.**Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (**ФОТс)**, включает в себя:

-выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (определяются Школой самостоятельно);

-повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы Школы (**Кпр.**) и за квалификационную категорию педагога **(Ккат.)** (определяются Школой самостоятельно);

-повышающие коэффициенты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени **(Кзв)** (определяются Школой самостоятельно);

-повышающие коэффициенты, учитывающие деление класса на группы при изучении отдельных предметов (иностранный язык, информатика, технология, физическая культура, физика, химия, профильные и элективные курсы) **(Кдел.)** (определяются Школой самостоятельно);

-повышающие коэффициенты, учитывающие объединение нескольких параллелей в класс-комплект при изучении отдельных предметов (начальные классы, физическая культура, технология, ИЗО, музыка и другие) **(Коб.)** (определяются Школой самостоятельно).

**4.7.**Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения **(Кпр.)** устанавливается директором Школы с учетом мнения соответствующего представительного органа работников учреждения и определяется на основании следующих критериев:

включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации;

дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования), индивидуальное обучение;

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика, информатика и др.), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Значения повышающих коэффициентов **(Кпр.)** в интервале от 1,0 до 1,15устанавливаются в размере:

а) К= 1,15 (русский язык, литература, математика, иностранный язык, профильные предмет, 1 классы начальной школы);

б) К = 1,1 (информатика, биология, химия, физика, география, история, обществознание, МХК, 2-4 классы начальной школы);

в) К = 1,05 (технология);

г) К = 1,0 (физическая культура, ИЗО, музыка ,ОБЖ, краеведение).

**4.8.** Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога устанавливается в следующих размерах:

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

1,1 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,05 – для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления молодых специалистов в образовательном учреждении).

**4.9.**Повышающий коэффициент за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени устанавливается в размере от 1,0 до 1,2, в том числе:

1,2-для педагогов, имеющих звание «Народный», «Заслуженный» (при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности);

1,15-для педагогов, имеющих звания «Почетный работник»;

1,1- для педагогов, имеющих звания «Отличник».

При наличии у педагога нескольких званий или наград коэффициенты суммируются.

**4.10.**Повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при изучении отдельных предметов (иностранный язык, информатика, технология, физкультура, физика, химия) **Кдел,** устанавливается в следующих размерах :

1,0-учитель работает в классе без деления его на группы;

1,25-учитель работает с одной группой, наполняемостью от 17 человек;

1,5-учитель работает с одной группой наполняемостью от 14 до 16 человек;

1,75- учитель работает с одной группой наполняемостью до 13 человек.

**4.11.** Повышающий коэффициент, учитывающий объединение нескольких параллелей в класс-комплект при изучении отдельных предметов (начальные классы, физическая культура, технология, ИЗО, музыка и другие) **Коб** устанавливается в интервале от 1,0 до 1,3 в том числе:

1- учитель работает в классе из одной параллели;

1,2-учитель работает с учащимися из 2-х параллелей;

1,3-учитель работает с учащимися из 3-х и более параллелей.

**4.12.** Резервный коэффициент **Крез** включает оплату педагогам за:

- заведование кабинетами - 1,1 (биология, физика, химия, информатика)

-элективные курсы – 1,4

Порядок установления и размер резервного коэффициента определяются Школой самостоятельно по согласованию с представительным органом работников.

Значения повышающих коэффициентов, устанавливаемых в специальной части базовой заработной платы, а также доля специальной части ФОТ педагогических работников могут быть изменены в соответствии с изменением фонда оплаты труда на 1 января следующего календарного года.

**4.13.** В случае экономии **ФОТс** Школа имеет право перераспределять неиспользованные средства **в ФОТст** учителей или осуществлять единовременные премиальные выплаты согласно решению органа самоуправления общеобразовательного учреждения.

В случае неполного использования части **ФОТ** аудиторной занятости, зарезервированного для оплаты ученико-часов при замещении отсутствующих учителей, которым сохраняется средний заработок ( учебные отпуска; ежегодные основные оплачиваемые отпуска во время учебного года; сохранение среднего заработка при выполнении государственных обязанностей и др.), а также для оплаты дополнительных ученико-часов с учащимися, которым организуется обучение на дому по медицинским показаниям в течение учебного года и др., Школа имеет право перераспределять неиспользованные средства в **ФОТ** неаудиторной занятости (проведение дополнительных занятий с учащимися и др.), **ФОТст** или осуществлять единовременные премиальные выплаты согласно решению представительного органа с общеобразовательного учреждения(**Приложение № 5 к настоящему Положению**).

**4.14.** Расчет окладов (оплата за фактическую учебную нагрузку) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей), рассчитывается по формуле:

**О = Стп х У х Чаз х Кпр×Ккат×Кзв×Кдел×Коб**х **Крез+Днз, где:**

О - оклад учителя (преподавателя) (оплата за фактическую учебную нагрузку), непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

Кпр - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;

Ккат- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

Кзв- повышающий коэффициент за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени;

Кдел- повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при изучении отдельных предметов (иностранный язык, информатика, технология, физкультура, физика, химия);

Коб- повышающий коэффициент, учитывающий объединение нескольких параллелей в класс-комплект при изучении отдельных предметов (начальные классы, физическая культура, технология, ИЗО, музыка и др.)

Крез – резервный повышающий коэффициент;

Днз – доплата за неаудиторную занятость (за классное руководство, за методическое обеспечение образовательного процесса, за подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, за иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями).

Если учитель (преподаватель) ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад (оплата за фактическую учебную нагрузку) рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу по следующей формуле:

**О=Стпх(У1хЧаз1хКпр1×Ккат1×Кзв1×Кдел1×Коб1**х**Крез1+…У11×Чаз11×Кпр11×Ккат11×Кзв11×Кдел11×Коб11хКрез11)+Днз**

**5. Расчет оплаты труда работников учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала:**

**5.1** Заработная плата работников учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МОУ определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее-**ПКГ**) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы .

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера.

**5.2.** Заработная плата работников учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МОУ определяется по следующей формуле:

**Зп = О+Сспец+Сст, где:**

**Зп**– заработная плата работника;

**О** – должностной оклад работника;

**Сспец**. – выплаты компенсационного характера,

**Сст**– выплаты стимулирующего характера;

**5.3.** Должностные оклады работников учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала Школы определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории работника:

**О= Мо х Кд ,** где

**О** – должностной оклад работника учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала;

**Мо** – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала ;

**Кд** – коэффициент по занимаемой должности .

**5.4.**Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном п.4.1, 5.3., с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

**5.5.**Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (**ЕТКС**), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

**5.6.** Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

**6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

**6.1.** Работникам Школы могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

**6.2.** Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат устанавливается до 12 процентов должностного оклада (конкретный размер выплат работникам Школы устанавливается приказом директора школы согласно акту обследования рабочих мест).

Выплаты за вредность педагогическим работникам (учителям химии, информатики) предусмотрены повышающими коэффициентами в специальной части заработной платы (коэффициенты за сложность и приоритетность предмета, резервный ).

**6.3.**Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

**6.3.1.** Размер доплаты при совмещении профессий (должностей); расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для работников Школы может применяться почасовая оплата:

- за ученико-часы, отработанные педагогами за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей с их письменного согласия и продолжавшиеся не свыше двух месяцев;

- за часы, отработанные педагогами за отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшиеся не свыше двух месяцев;

- за ученико-часы педагогической работы специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в школе.

Размер оплаты за ученико-час при почасовой оплате соответствует утвержденной Школой стоимости 1 ученико-часа с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных в специальной части заработной платы замещающего работника.

Оплата труда педагогического работника замещающего отсутствующего учителя, воспитателя или другого педагогического работника, если она осуществлялась свыше двух месяцев, производится со дня начала выполнения работы за отсутствующего работника за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением начальной (месячной) учебной нагрузки работника путем внесения изменений в тарификацию.

**6.3.2.**Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) рассчитанного за час работы за каждый час работы работника в ночное время.

Стоимость часа работы в ночное время (для установления доплаты за работу в ночное время) определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

**6.3.3.** Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. Размер доплаты составляет:

-работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере 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 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.

-работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки.

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

**6.3.4.** Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равному времени, отработанного сверхурочно.

**6.3.5.** Доплаты за увеличение объема работ ( работы, не входящие в круг основных обязанностей работника), а также порядок их установления определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете образовательного учреждения и по согласованию с представительным органом работников.

**6.3.6.** Для начисления выплат компенсационного характера **п.6.3.2 -6.3.4** доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

**6.3.7.**  Выплаты компенсационного характера директору Школы устанавливаются Главой администрации Комсомольского муниципального района по представлению начальника отдела образования; заместителям руководителя, главному бухгалтеру, другим работникам Школы – директором Школы по согласованию с представительным органом.

**6.3.8.** Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном значении.

**7. Расчет заработной платы руководителя Школы**

**7.1.** Заработная плата руководителя Школы устанавливается исходя из средней заработной платы педагогических работников школы, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы оплаты труда по следующей формуле:

**О = ЗПпср х К**, где:

**О** – должностной оклад руководителя

**ЗПпср** - средняя заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс в данном учреждении (при расчете средней заработной платы педагогического персонала учитываются и выплаты стимулирующего характера, установленные на текущий учебный год);

**К**– коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленной директору общеобразовательной школы учредителем - администрацией Комсомольского муниципального района.

**7.2**. Отнесение к группам по оплате труда директора Школы осуществляется в зависимости от количественных показателей общеобразовательной школы (контингент обучающихся; численность работников; наличие соответствующим образом оборудованных и эффективно используемых компьютерных классов, библиотеки, спортивного зала, медицинского кабинета, столовой и т.д.).

Установлены следующие значения повышающих коэффициентов в соответствии с установленной группой оплаты труда директора Школы:

1 группа-коэффициент 2,0 ;

2 группа-коэффициент 1,85 ;

3 группа-коэффициент 1,7 ;

4 группа-коэффициент 1,5 ;

**7.3.** Из **ФОТуп** могут осуществляться доплаты руководителям за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. в следующих размерах:

1,2-для директоров школ, имеющих звание «Народный», «Заслуженный», «Доктор наук», профессор (при совпадении профиля работы, специальности);

1,1.-для директоров школ, имеющих звание «Отличник», «Почетный работник», «Кандидат наук», «доцент» (при совпадении профиля работы , специальности);

**7.4.**Оплата труда заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров Школы устанавливается директором в процентном отношении от должностного оклада директора школы в диапазоне от 60% - до 90%. Конкретный размер данного показателя по каждому работнику в зависимости от его профессиональных качеств определяется приказом директора школы по согласованию с представительным органом работников.

**8. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей Школы**

**8.1.**Централизованный фонд стимулирования руководителя МОУ формируется в составе **ФОТ** Школы по следующей формуле:

**ФОТцст = ФОТ х ц**, где

**ФОТцст** – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителя образовательного учреждения;

**ФОТ** - фонд оплаты труда МОУ;

**ц** – централизуемая доля ФОТ.

Размер централизуемой доли **ФОТ цст** устанавливается учредителем.

Размер **ц**  может быть изменен учредителем.

**8.2.**Расходование средств из централизованного фонда стимулирования директора Школы осуществляется на основании приказа начальника отдела отдел образования в соответствии с Положением о стимулировании труда руководителей учреждений образования, разработанным правовым актом Администрации Комсомольского муниципального района.

Допускаются разовые премиальные выплаты и надбавки в соответствии с локальными актами органа местного самоуправления.

**8.3.** Невостребованная часть годовой суммы централизованного фонда стимулирования директора Школы используется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда Школы.

**9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Школы.**

**9.1.**Выплаты стимулирующего характера работникам Школы по результатам труда распределяются Советом Школы, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения соответствующего представительного органа работников, в соответствии с регламентом государственно - общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы и устанавливаются приказом директора Школы.

**9.2.** Порядок установления выплат стимулирующего характера, периодичность их изменения регламентируется Положением о распределении стимулирующей части ФОТ школы, рассмотренным и принятым на заседании трудового коллектива с учетом мнения представительного органа работников Школы, согласованным с Советом Школы и утвержденным приказом директора Школы.

**10. Гарантии по оплате труда**

**10.1.**Заработная плата работников Школы, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

**10.2.** В случае, когда установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, оказывается ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику производится выплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

**10.3.** Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая с 01.09.2008 г. в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше месячной заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе действующей до 31.08.2008 г. системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, при условии сохранения объема учебной нагрузки, должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**11. Заключительные положения.**

**11.1.** Заработная плата учителя за учебную нагрузку устанавливается на учебный год (с 01.09. по 31.08.) исходя из стоимости 1 ученико-часа Школы. При оформлении тарификации для определения заработной платы учителей в месяц применяется расчетное количество недель в месяце равное – 4,00 (в диапазоне до 4,25 –решение Школа принимает самостоятельно).

**11.2.**Учебная нагрузка учителя может быть изменена в течение учебного года в следующих случаях:

-при полном отсутствии результатов работы;

-при наличии жалоб со стороны родителей и учащихся;

-при замещении уроков отсутствующих педагогических работников по болезни, продолжавшееся свыше двух месяцев, и др.;

-при изменении количества часов по учебному плану на начало II полугодия. Изменение учебной нагрузки по первым двум основаниям производится по согласованию с представительным органом работников.

**11.3.** Изменение повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории производится как с даты ее присвоения, так и после окончания срока ее действия.

**11.4.** Изменение повышающих коэффициентов за наличие профессионального образования, почетных званий и наград производится с даты предоставления работником соответствующего документа.

**11.5.** В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор Школы несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**11.6.** По должностям служащих и профессиям рабочих размеры минимальных окладов (ставок заработной платы), по которым не определены настоящим Положением, устанавливаются по решению Учредителя.

**11.7.** Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

**11.8.** Штатное расписание Школы утверждается директором школы и включает в себя все должности служащих (кроме должности «учитель») и профессии рабочих школы.

**11.9.** Оплата труда учителей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки, исчисляемой в ученико-часах.

Тарификационный список учителей устанавливает объем учебной нагрузки на учебный год (по 31 августа включительно). Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. За время работы в период осенних, зимних, летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий для обучающихся (по разным причинам), оплата труда учителей производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или отмены учебных занятий.

**11.10.** Достаточность численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ, установленных учредителем – Администрацией Комсомольского муниципального района, - обеспечивает директор Школы.

**Перечень**

**условий труда, видов работ,**

**за которые устанавливаются компенсационные выплаты, а также**

**размеры компенсационных коэффициентов, применяемых при оплате труда работников**

**МКОУ Комсомольской СШ №2**

1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда труда за работы во вредных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных; за работы, не входящие в круг основных обязанностей работника.
2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и иных особых условиях труда и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных осуществляются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- За работу в ночное время работникам учреждений устанавливаются доплаты в размере 35% от ставки (должностного оклада) или тарифной ставки разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих за каждый час работы в ночное время.

- Работникам, занятых на работах, во вредных условиях труда устанавливаются доплаты;

- Уборщикам подсобных помещений, работающим с дезинфицирующими растворами – 10% от тарифной ставки разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих;

- Лаборантам в кабинетах физики и химии – до 12%.

3. Выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4. Перечень видов работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника:

- классное руководство;

- заведование учебно-опытным участком, учебной мастерской, физкультурным залом;

- внеклассная работа по физическому воспитанию;

- руководство методическими объединениями;

- выполнение отдельных специальных заданий;

5. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются директором школы с учётом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьёй 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**Приложение №3**

**Положение**

**о выплатах стимулирующего характера работникам**

**МКОУ Комсомольской СШ №2**

1. Стимулирующие выплаты выплачиваются за счёт средств Фонда стимулирования труда общеобразовательного учреждения.
2. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются Управляющим советом школы, с учётом мнения профсоюзного органа, по представлению директора школы. Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения по результатам труда прилагается.
3. Директор школы дважды в течение текущего учебного года на заседаниях, проводимых соответственно в декабре и июне, представляет в Управляющий совет школы аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.
4. Порядок рассмотрения Управляющим советом школы вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим регламентом.
5. Стимулирующие выплаты руководителю общеобразовательного учреждения устанавливаются учредителем общеобразовательного учреждения.

**Приложение 1** к Положению

о выплатах стимулирующего характера работникам

МКОУ Комсомольской СШ №2

**Порядок распределения**

**стимулирующей части фонда оплаты труда работникам**

**МКОУ Комсомольской СШ №2**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

В соответствии с Положением об оплате труда работников образовательных учреждений Ивановской области, утверждённом Постановлением Правительства Ивановской области от 19.05.2008г. №117-п «О введении новой системы оплаты труда работников образовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области» в заработную плату работников общеобразовательных учреждений входят выплаты стимулирующего характера. Настоящим Положением определены виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера. Установление выплат стимулирующего характера производится с учётом показателей результатов труда.

1. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ.

Управляющий Совет школы в соответствии со своими полномочиями и руководствуясь Положением о выплатах стимулирующего характера работникам школы, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников школы. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели. Каждому критерию присваивается определённое максимальное количество баллов. Устанавливается весовое значение каждого критерия в баллах (Приложение №2).

1. РАСЧЁТ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.
   1. Расчёт размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчётных периодов (полугодий), что позволяет учитывать динамику образовательных достижений.
   2. Порядок определения размера стимулирующих выплат:

- производится подсчёт баллов, полученный работниками школы при оценке их профессиональной деятельности;

- месячный размер стимулирующей части ФОТ работников разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес каждого балла;

- этот показатель умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат работнику за месяц;

- полученный размер стимулирующей части ФОТ выплачивается ежемесячно с июля по декабрь и с января по июнь;

- отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в котором учтены стимулирующие выплаты.

**Приложение 2** к Положению

о выплатах стимулирующего характера работникам

МКОУ Комсомольской СШ №2

# Критерии и показатели выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели критерия | Баллы | Комментарий | Подтверждающие  документы |
| **1**.  1.1  1.2  1.3 | Достижения учащихся по данным внешней итоговой аттестации:(+ кол-во сдавших уч-ся\*0,5 балла по каждому сдаваемому предмету)  ЕГЭ  *высокий уровень (выше районного)*  *средний уровень (на уровне района)*  *соответствует уровню успеваемости уч-ся*  ГИА  *высокий уровень (выше районного)*  *средний уровень (на уровне района)*  *соответствует уровню успеваемости уч-ся*  ВПР(за 1предмет в одном классе ) | 5  3  1  4  2  1  1 | Оплачивается в течение года | Информация завуча |
| **2.** | Достижения учащихся в **ВОШ**:  Всероссийский уровень  *Победитель*  *Призер*  *Участие*  Региональный уровень  *Победитель*  *Призер*  *Участие*  Муниципальный уровень  *Победитель*  *Призер*  Школьный уровень  *1-11 классы(за проведение олимпиады попредмету)* | 10  8  3  6  5  3  4  2  1 | Оплачивается в течение полугодия  учителю | Информация завуча |
| **3.** | Достижения учащихся в **очных конкурсах**  Всероссийский уровень  *Победитель*  *Призер*  *Участие*  Региональный уровень  *Победитель*  *Призер*  *Участие*  Муниципальный уровень  *Победитель*  *Призер* | 8  6  3  5  4  3  3  1 |  |  |
| 4. | Достижения учащихся в заочных конкурсах  Всероссийский уровень  *Победитель*  *Призер*  *Участие*  Региональный уровень  *Победитель*  *Призер*  *Участие*  Муниципальный уровень  *Победитель*  *Призер* | 3-6  2-5  1-2  3  2  1  1  0,5 | Оплачивается в течение полугодия | Приказы. Грамоты |
| **5.** | Спортивные соревнования  Региональный уровень  *Победитель*  *Призер*  Муниципальный уровень  *Победитель*  *Призер* | 3  2  2  1 | Оплачивается в течение полугодия.  Одна фамилия называется один раз. | Протоколы  Грамоты |
| **6.** | Качество знаний | Коэфф.пр. х % кач. х 2 | Оплачивается в теч. полугодия. | Отчет учителя |
| **7.** | Участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ, программ углубленного изучения предметов, элективных курсов, СИПР. | 1-2 за каждую программу | Оплачивается в течение полугодия. | Протокол |
| **8.**  8.1  8.2 | Использование современных образовательных технологий, в т.ч. информационно-коммуникативных в процессе обучения предмету.  Использование в работе модульного класса в ТОЧКЕ РОСТА.  Развивающие технологии и ИКТ | 1-3  1-2 | Оплачивается в течение полугодия. | Информация завуча |
| **9.** | Повышение квалификации за отчетный период | 1 за каждый курс |  | Удостоверение |
| 10**.**  10.1  10.2  10.3  **10,4** | Профессиональные достижения педагога: *А - профессиональные конкурсы*  «Слагаемые качества»  Муниципальный уровень  *Победитель*  *Призер*  *Участие*  «Учитель года»  **Региональный уровень**  *Победитель*  *Призер*  *Участие*  **Муниципальный уровень**  *Победитель*  *Призер*  *Участие*  «Электронное приложение к уроку»  Муниципальный уровень  *Победитель*  *Призер*  *участие*  *Публикации в СМИ о педагоге (*не стимулированные материально) | 5  4  2  15  12  10  6  5  3  4  3  1  2 | Оплачивается в течение полугодия.  Оплачивается в течение полугодия.  Оплачивается в течение полугодия | Документы о награждении |
| 11. | Участие учителя в методической деятельности: выступление на семинарах, конференциях, МО  Муниципальный уровень  Школьный уровень | 3 за каждое участие  1 за каждое участие |  | Информация завуча |
| 12.  12.1  12.2 | Организация внеурочных мероприятий  разработка и реализация предметных проектов(не учитываются проекты разработанные в рамках уроков проектнойдеятельности)  работа с одаренными детьми по индивидуальной программе | 5 за каждый  1 |  | Отчеты в различной форме  Запись в журнале |
| 13.  13.1  14.1  14.2  14.3  14.4  14.5  14. 6 | **работа с электронным журналом**  - ведение ЭЖ  -своевременная запись тем уроков и выдача дом. задания  **Дополнительные критерии**  подготовка документов на ПМПК  разработка локальных актов  подготовка кабинета к новому уч. году  работа в МС  председатель  член  работа с детьми в летний период  начальник ГП, ЛТО  воспитатель  пришкольный участок  педагогический стаж  5-10 лет  11-15 лет  16-20 лет  21-25 лет  26-30 лет  31-35 лет  36-40 лет  более 40 лет | Кол-воЭЖ \*% отчета  Кол-во ЭЖ \*% отчета  2  1  0-5  5  4  5  1 балл за неделю  1  1,5  2  2,5  3  3,5  4  5 | Оплачивается в течение полугодия | Приказы директора  Информация завуча |

**Приложение 3**

к Положению

о выплатах стимулирующего характера работникам

МКОУ Комсомольской СШ №2

**Перечень оснований**

**для начисления стимулирующих выплат работникам школы**

**из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного,**

**педагогического (за исключением учителей), младшего обслуживающего персонала**

**по результатам труда.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование  должности | Основание для премирования |  |
| Заместитель  директора по АХЧ | Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса | 5 |
| Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения | 5 |
| Обеспечения выполнения требований пожарной и  электробезопасности, охраны труда | 5 |
| Выполнение необходимых объёмов текущего ремонта | 5 |
| Максимальное количество баллов | 20 |
| Библиотекарь | Пропаганда чтения как формы культурного досуга,  участие в общешкольных и районных мероприятий, оформление тематических выставок | 10 |
| Преподаватель-  организатор ОБЖ | Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, подготовка школы как объекта ГО и безопасности в ЧС. Работа с допризывной молодёжью | 10 |
| Педагог-психолог | Создание благоприятного психологического климата.  Практическая помощь участникам образовательного процесса | 10 |
| Педагог-организатор | Организация различных форм внеклассной работы, высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, организация  работы детских общественных организаций | 10 |
| Секретарь-  машинистка | Качественное ведение документации.  Высокая исполнительская дисциплина. | 10 |
| Младший  Обслуживающий  персонал | Содержание участка в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями и нормами, качественная уборка помещений | 10 |

**Приложение №4**

**Регламент**

**государственно – общественного распределения**

**стимулирующей части заработной платы работников**

**МКОУ Комсомольской СШ №2**

1.Регламент государственно – общественного распределения стимулирующей части оплаты труда работниковМКОУ Комсомольской СШ №2– локальный нормативный акт школы, который устанавливает порядок реализации принятого и действующего в МКОУ Комсомольской СШ №2

Положения о выплатах стимулирующего характера работникам школы.

2.Управляющий совет школы, в соответствии с Положением об Управляющем совете школы и Положением о выплатах стимулирующего характера работникам школы, принимает решение о распределении и утверждении стимулирующей части оплаты труда работников школы.

3.Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются Управляющим советом школы дважды в течение текущего учебного года на заседаниях, проводимых соответственно в июне и декабре. Данные заседания проводятся в соответствии с действующим Положением об Управляющем совете (далее Совет школы).

На этих заседаниях Совет школы рассматривает и утверждает:

- основной расчётный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому

работнику – денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работника;

- минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка;

- итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения за истекший полугодовой период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику;

- рассчитанные на предстоящий период, исходя из утверждённого основного показателя и из суммы баллов оценки профессиональной деятельности, размеры стимулирующей надбавки каждому работнику из утверждённого на предстоящее полугодие общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

Решения Совета школы об установлении основного расчётного показателя размера стимулирующих выплат работникам школы – денежного веса одного балла оценки профессиональной деятельности на предстоящий установленный период, следующий за данными месяцами; об установлении минимального количества, начиная с которого устанавливается надбавка; об утверждении итогового протокола мониторинга профессиональной деятельности работников; об утверждении рассчитанных, исходя из утверждённого основного показателя и из суммы баллов оценки профессиональной деятельности, размера стимулирующей надбавки принимаются Советом школы простым большинством голосов.

4.Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников ведётся в системе государственно-общественного управления школы в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам школы, индивидуально для каждого работника. Государственно- общественный характер мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

Формы, критерии, показатели, порядок и процедуры государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы определяются Положением о выплатах стимулирующего характера работникам школы и регламентом мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы.

5.Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы Совет школы создаёт специальную комиссию, в которую входит директор школы, члены Совета школы по его решению, а также представители методического совета и профсоюзной организации. В комиссию из числа членов Совета включаются представители педагогических и других работников школы, представители родителей (законных представителей) обучающихся. Комиссия формируется и осуществляет свою деятельность решением Совета. Совет школы определяет название комиссии – комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников или иное наименование, указывающее на характер деятельности комиссии. Председатель комиссии избирается на Совете школы из числа родителей.

6.В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы учитываются следующие результаты:

- официально зафиксированные достижения учащихся по данным внешних аттестаций различного типа, достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе;

- результаты, полученные в рамках общественной оценки;

- портфолио учителя школы, которое заполняет по утверждённым критериям сам учитель и предоставляет для утверждения в комиссию;

7.Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах оценки, утверждает его на своём заседании и доводит информацию до сведения работников.

8.С момента доведения до сведения работников оценочного листа, размещённого на доске объявлений в учительской, в течение 10 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана осуществить проверку заявления работника и дать ему обоснованный ответ. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Если в данный период работник находился на больничном листе или в отпуске с сохранением заработной платы, то он должен ознакомиться с оценочным листом в течение 10 дней с момента выхода на работу.

Итоговые полугодовые (в июне и декабре) оценочные листы рассматриваются на заседании Совета школы по вопросу распределения стимулирующей части оплаты труда работников и на основании этих листов Совет школы своим решением устанавливает персональные размеры выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из его установленного размера, на предстоящие полгода (июль-декабрь и январь-июль соответственно).

**Приложение 5**

**Список должностей работников, которые должны быть обеспечены сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Профессия**  **или должность** | **Наименование работ**  **и производственных**  **факторов** | **Наименование смывающих и обезвреживающих средств** | **Норма**  **выдачи**  **на 1 месяц** |
| Очищающие средства | | | | |
| 1. | Подсобные рабочие кухни, повара, уборщики служебных помещений. | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениеми | Мыло или жидкие  моющие средства  в том числе:  для мытья рук | 200 г мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| Защитные средства | | | | |
| 2. | Подсобные рабочие кухни, уборщики служебных помещений. | Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, извести, кислот, щелочей, солей; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви. | Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) | 100 мл |
| 4. | Подсобные рабочие кухни, уборщики служебных помещений. | Работы с дезинфицирующими средствами, выполняемые в резиновых перчатках, связанные с негативным воздействием окружающей | Регенерирующие восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл |
| 5. | Уборщик служебных помещений  ( обработка санузлов) | Работы с бактериально опасными средами. | Средства защиты от бактериологических вредных факторов  ( дезинфицирующие). | 100мл |