

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

* 1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казённом общеобразовательном учреждении «СОШ №3 г. Усть-Джегуты» (далее по тексту – Учреждение).
  2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
  3. Сторонами коллективного договора являются:
* работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее по тексту - профком);
* работодатель в лице его представителя – директора Учреждения.
  1. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).
  2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.
  3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
  4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
  5. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
  6. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
  7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
  8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
  9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.
  10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
  11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).
  12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

1. правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение об оплате труда работников;
3. соглашение по охране труда;
4. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
5. перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
6. перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
7. перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
8. Положение о выплатах стимулирующего характера;
9. другие локальные нормативные акты.

**II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания в соответствии со ст. 189,191,192 ТК РФ регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения профкома и являются приложением к коллективному договору. Приложение №1.

2.1.2. Содержание трудового договора (ст.57 ТК РФ), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.1.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, необусловленной трудовым договором.

2.1.4. Директор, заместители директора и другие работники Учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на основе дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять в Учреждении преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатской должности, которая считается совместительством. Предоставление работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений и организаций осуществляется при условии, если учителя, преподаватели, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, при этом обеспечивается учет мнения профкома.

2.1.5. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014г. №276 и Положением об аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, которое принимается работодателем по согласованию с профкомом.

2.2. Работодатель обязуется:

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

2.2.2. Не устанавливать испытательный срок 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.

2.2.3. Заключить трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых должен быть подписан работодателем и работником.

Один экземпляр договора передается работнику в день заключения, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

Определять должностные обязанности работников Учреждения в должностной инструкции, которая утверждается по согласованию с профкомом и является приложением к трудовому договору.

2.2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работника под роспись с принимаемыми в последствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

2.2.5. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. Не допускать ухудшения положения работника при включении в трудовой договор дополнительных условий по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.6. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.7. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.8. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме Положения о защите персональных данных работников.

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

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

2.2.10. Производить изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без изменений трудовой функции педагогического работника в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда (изменение количества классов-комплектов, групп или обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, изменение образовательных программ и др.). Определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, при строгом соблюдении положений статей 74 и 162 ТК РФ.

2.2.11. Устанавливать педагогическим работникам объем учебной нагрузки, оговариваемый в трудовом договоре, исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении по согласованию с профкомом. Работодатель до ухода педагогических работников в очередной отпуск в письменной форме должен ознакомить их с учебной нагрузкой на новый учебный год.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.2.12. Осуществлять комплектование классов и учебных групп на основании требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

2.2.13. Применять дисциплинарные взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей только после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускать применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава Учреждения может быть проведено только по поступившей жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

2.2.14. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий труда, в том числе оплаты труда непозднее, чем за два месяца до их введения. А также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.15. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей Руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе квалификационные характеристики должностей, и профессиональными стандартами (Ст. 1951,1952,1953).

2.2.16. Сообщать профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности работников или штатов, и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Критериями массового увольнения считаются следующие показатели численности увольняемых работников Учреждения:

- ликвидация Учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 дней;

- увольнение 10 и более процентов работников Учреждения в течение 90 календарных дней.

2.2.17. Обеспечивать гарантии и компенсации, высвобождаемым работникам, предусмотренные ТК РФ, в том числе предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за два месяца, обязательное уведомление о сокращении численности или штата территориальных органов занятости и профсоюзного комитета.

2.2.18. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.2.19. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата 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:

- проработавшие в учреждении более 10 лет;

- предпенсионного возраста **5 лет** до возраста, достижение которого дает право на пенсию по старости (в том числе досрочную или по выслуге лет);

- беременные женщины (кроме случаев ликвидации учреждения);

- женщины с детьми в возрасте до трех лет;

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

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

- родители, воспитывающие 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;

- работники в период их временной нетрудоспособности;

- работники в период пребывания в отпуске (основном, учебном, дополнительном, без сохранения заработной платы)

-члены профсоюзной организации, состоящие в профсоюзной организации работников народного образования и науки РФ более 20 лет.

2.2.20. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя, производить только с учетом мнения профкома.

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

2.2.22. При принятии решения 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 (часть3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения 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.

2.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.3.3. Представлять в установленные сроки своё мотивированное мнение при расторжении работодателем договоров с работниками – членами профсоюза.

2.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

**III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы подготовки, дополнительного профессионального образования, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения и порядке, установленном коллективным договором, соглашением и трудовым договором.

3.3. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации определяются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.196 ТК РФ).

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. С учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации, рекомендациями аттестационной комиссии Учреждения 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, а так же направление работников на прохождение независимой оценки квалификации, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.4.2. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, профессиональном обучении, переподготовку, а также направление работников на прохождение независимой оценки квалификации без отрыва от производства.

3.4.3. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности, а также на прохождение независимой оценки квалификации в соответствии с требованиями законодательства (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.4.4. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, а также направление работников на прохождение независимой оценки квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

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.

3.4.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном статьями 173-174 и 176-177 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

3.4.6. 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.

3.4.7. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

В случае если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности, решение о расторжении трудового договора с ним вследствие недостаточной квалификации в соответствии с п.3 статьи 81 ТК РФ принимает работодатель. При этом, увольняя работника, работодателю необходимо учитывать следующие основные гарантии работников:

- увольнение по этому основанию допускается, если невозможно перевести педагогического 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 ст. 81 ТК РФ);

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ);

- увольнение работников-членов профсоюза производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа - первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (часть 2 ст. 82 ТК РФ).

3.5. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома.

3.6. Работодатель при направлении работников на прохождение независимой оценки квалификации должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.7. Работодатель обязан применять требования профессионального стандарта, установленные требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения трудовой функции (статья 193 3 ТК РФ).

**IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.1.2. Режим рабочего времени Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденным приказом работодателя с учетом мнения профсоюзного органа (ст. 91, 190 ТК РФ). Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

4.1.3. В Учреждении установлена 5-ти рабочая неделя при предоставлении двух выходных дней в неделю.

Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Продолжительность рабочей недели может быть изменена по решению Управляющего совета.

4.1.4. Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.5. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы на ставку заработной платы) регулируется Приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность».

4.1.6. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, статьей 92 ТК РФ и статьей 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"  
устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

4.1.7. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя (статья 93 ТК РФ). Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и трудовых прав.

4.1.8. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.1.9. Графики работы утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного органа, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

4.1.10. Нормируемая часть рабочего времени педагогических работников определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до их сведения не позднее, чем за 2 дня до начала учебных занятий.

4.1.11. Расписание уроков составляется и утверждается Работодателем с учетом обеспеченности кадрами, педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономией времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями.

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.

4.1.12. В течение ежедневной работы работникам Учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания с 12-00 – 13-00 часов, который используется работниками по их усмотрению и в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ). Продолжительность перерыва устанавливается не менее 30 минут. Рекомендованное время обеденного перерыва с 12:30 до 13:00.

Время предоставления и его конкретной продолжительности устанавливается правилами или по соглашению между работником и работодателем.

4.1.13. Дежурство педагогических работников в Учреждении в пределах рабочего времени должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжается не более 30 минут после их окончания, если начало дежурства не совпадает с началом рабочего дня работника.

4.1.14. Педагогическим работникам там, где это возможно (при нагрузке не более 24 часов в неделю), предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Методический день предоставляется работнику в обязательном порядке, если он направляется на учебу работодателем при условии, что учеба совпадает с рабочим временем.

4.1.15. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, методического совета, родительские собрания и т.п.) педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

4.1.16. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в переделах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.1.17. В каникулярное время работа педагогических работников организуется по особому графику работы. В этот период они привлекаются работодателем к педагогическим видам деятельности, обусловленные трудовым договором. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

4.1.18. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее не предвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений (ст. 113 ТК РФ).

4.1.19. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.1.20. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, по желанию работника, работавшего в выходной день или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

4.1.22. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 113 ТК РФ).

4.1.23. В выходные и праздничные дни в Учреждении может вводиться дежурство для разрешения возникающих неотложных вопросов. К дежурству привлекаются работники Учреждения по списку, утвержденному работодателем, с учетом мнения профсоюза и Письменного согласия работника.

4.1.24. Оплата за работу в выходные, и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством (ст. 153 ТК РФ). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.25. Запрещается привлекать к дежурству и некоторым видам работ в выходные и праздничные дни беременных женщин, инвалидов, матерей, имеющих детей до 12 лет.

4.1.26. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 дней (удлинённый о основной отпуск) предоставляется в соответствии с ТК РФ и иными ФЗ. (ст.115 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков работников Учреждения определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

4.1.27. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

4.1.28. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.1.29. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий год. При этом этот отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (ст.124 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 124, 125 ТК РФ).

4.1.30. Часть отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Не допускается замена денежной компенсацией:

* ежегодного основного оплачиваемого отпуска
* ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет,
* ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.1.31. Работникам, имеющим путевки на лечение, предоставляются очередные отпуска вне графика (по личному заявлению).

4.1.32. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.1.33. Оплата отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

4.1.34. Право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска имеют работники, перечисленные в ст. 116 ТК РФ.

4.1.35. 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 работникам может быть представлен по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, 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. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользуемый отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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).

4.1.37. Педагогические работники не реже чем через каждые десять лет непрерывной работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

4.1.38. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст.262.2.ТК РФ).

4.2. Работодатель обязуется:

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

4.2.2. На основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

* 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;
* работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
* в других случаях. Предусмотренных ТК РФ (ст.128 ТК РФ), иными ФЗ либо коллективным договором.

4.2.3. По заявлению работника, имеющего двух и более детей в возрасте до 14 лет, работника, имеющего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери, представлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

4.2.4. Устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников в соответствии со статьёй 92 ТК РФ.

4.2.5. Привлекать работников к работе в сверхурочное время только с письменного согласия работника в соответствии со статьей 99 ТК РФ и только с предварительного согласия профкома.

К работе в сверхурочное время не допускать беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.2.6. Работодатель обязан согласовывать с профкомом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

4.2.7. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставлять перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня.

Перерыв для приема пищи не устанавливается.

Возможность приема пищи обеспечивать одновременно вместе с обучающимися.

4.2.8. В соответствии с законодательством работникам с ненормированным рабочим днем предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с профкомом (приложение № 1).

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.2.9. Работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на сокращенный рабочий день и дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ и условиями настоящего договора. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.2.10. Продлевать ежегодный оплачиваемый отпуск в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносить на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.

4.3. Стороны договорились о том, что:

4.3.1. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску по письменному заявлению работника в следующих случаях (ст.116 ч.2 ТК РФ).

- рождения ребенка – 1 календарный день;

- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;

- бракосочетания работника – 2 календарных дней;

- похорон близких родственников – 2 календарных дня.

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

4.3.3. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть замена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

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

4.3.4. Работодатель обязуется на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы в сроки, указанные работником, в следующих случаях (статья 128 ТК РФ):

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

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 10 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

4.3.5. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам: занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест, за фактически отработанное время.

4.4. Профком первичной профсоюзной организации обязуется:

4.4.1. Осуществлять контроль соблюдения 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.

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

4.4.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

**V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

5.1. Система оплаты труда работников Учреждении, включая размеры окладов, доплат, надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, систем доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Карачаево-Черкесской Республики и Усть-Джегутинского муниципального района, с учетом рекомендаций по разработке систем оплаты труда.

5.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством, Положением об оплате труда работников Учреждения, Положением о выплатах стимулирующего характера, принимаемых с учетом мнения профкома.

5.3. Заработная плата работников не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, соответствующих профессиональных квалификационных групп.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Учреждении системе оплаты труда (ст. 135 ТК РФ). Работодатель обеспечивает в качестве минимальной гарантии оплаты труда в Учреждении минимальный размер оплаты труда.

5.4. В соответствии со статьей 134 ТК РФ работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ни же одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).

5.5. При рассмотрении вопросов принятия и изменения локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда стороны обязуются исходить из необходимости применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера, которые осуществляются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения.

5.6. Заработная плата работникам за текущий месяц выплачивается не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца - 30 число текущего месяца, окончательный расчет - 15 число следующего месяца за текущим.

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 других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома*.*

5.7. 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 не рабочие 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 идр.);
* выплаты стимулирующего характера.

5.8. По решению экспертной комиссии и профкома юбилярам (45, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет) производится единовременная выплата.

5.9. Молодым специалистам, работающим на должностях педагогических работников, ежемесячно производится доплата в соответствии с Положением об оплате труда.

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

5.11. Сверхурочная работа оплачивается не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профкома, или трудовым договором.

5.12. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется соответствующими локальными актами Учреждения, принятыми с учетом мнения профкома. В целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и в соответствии с Планом (дорожными картами) по повышению эффективности и качества услуг в сфере образования в муниципальных образованиях Республики, ежемесячно производятся начисления стимулирующих выплат педагогическим работникам в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения.

5.13. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, за наличие почетных званий, за наличие квалификационных категорий, за ведение электронных баз и другие виды дополнительной работы, не включенных в фиксированный размер оплаты труда, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы Учреждения, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

5.14. Стороны в соответствии с пунктом 5.10. Соглашения договорились относить выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведыванию кабинетами, учебными мастерскими, руководству предметными методическими объединениями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

5.15. Штаты Учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов.

5.16. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников Положением о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения (приложение № 3), за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

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

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, стажа работы по специальности (выслуг лет)- со дня достижения соответствующего стажа, дающем право на повышение размера выплаты;

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

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

- в других установленных законом случаях.

5.18. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета.

5.19. В целях повышения заинтересованности работников Учреждения при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1 |
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель;  учитель;  воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа);  социальный педагог;  педагог-организатор;  старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Старший воспитатель;  воспитатель | Воспитатель;  старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности) |
| Руководитель физического воспитания | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания);  инструктор по физической культуре |
| Мастер производственного обучения | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения);  инструктор по труду;  старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология") | Мастер производственного обучения;  инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель логопед | Учитель-логопед;  учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам);  воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) | Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств);  музыкальный руководитель;  концертмейстер |
| Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) |
| Старший тренер-преподаватель;  тренер-преподаватель | Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);  инструктор по физической культуре |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);  инструктор по физической культуре | Старший тренер-преподаватель;  тренер-преподаватель |

**VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6. Для реализации права работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда, которое является Приложением № 1 к настоящему коллективному договору.

6.1. Стороны совместно:

- обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзной организации по охране труда в каждом здании Учреждения и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей

- создают на паритетной основе комиссию по охране труда в целом по Учреждению;

- организуют специальную оценку условия труда с последующей сертификацией работ по охране труда в Учреждении;

- своевременно расследуют несчастные случаи, происшедшие в быту, по пути на работу, с работы, при выполнении гражданского и общественного долга, оказывают материальную помощь пострадавшим;

- осуществляют административно-общественный контроль состояния охраны труда и безопасностью жизнедеятельности в Учреждении.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических и учебных процессов, а также применяемых инструментов, материалов (ст. 212 ТК РФ);

6.2.2. Для выполнения обязательств настоящего раздела коллективного

договора предусматривать ежегодное выделение средств на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда и обеспечить их целевое расходование.

6.2.3. Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного

трудовым законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

6.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, соглашениями, коллективным договором.

6.2.5. Обеспечить приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. В случае, когда работодатель не обеспечивает работника сертифицированной спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты – работник приобретает ее сам, а работодатель возмещает ее стоимость в срок не более 5 дней.

6.2.6. Проводить обучение работников по охране труда и их проверку на знание требований охраны труда не реже 1 раза в три года, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время учебного процесса,

- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда (ГОСТ 12.0.004-90, Постановление Минтруда РФ, Минобразования РФ от 13.01. 2003г. № 1/29);

- обучение по электробезопасности специалистов, обучающих детей работе на электрических машинах и приёмниках (Правила технической эксплуатации электроустановок потребителей, 2003 г.);

- обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;

- обучение соответствующих работников Учреждения по пожарной безопасности.

6.2.7. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

6.2.8. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.2.9. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

6.2.10. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с профкомом.

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

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

6.2.13. Организовывать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением за счет средств, выделяемых бюджетом.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника: не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 76 ТК РФ).

На время прохождения работником указанных медицинских осмотров (обследований) за работником сохранять место работы (должности) и средний заработок, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.2.14. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим, освещенность и вентиляцию в помещениях Учреждения.

6.2.15. Обеспечивать противопожарную безопасность, в Учреждении в соответствии с нормативными требованиями.

6.2.16. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профкома и технической инспекции труда Профсоюза и вести их учет в соответствии с действующим законодательством. (статья 229 ТК РФ).

6.2.17. Своевременно сообщать в Фонд социального страхования, Государственную инспекцию труда, профком о несчастном случае на производстве (ст.228 ТК РФ).

6.2.18. Производить своевременные денежные выплаты за моральный вред при несчастных случаях с тяжёлым исходом, групповых и со смертельным исходом.

6.2.19. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей профкома для проведения проверок соблюдения законодательства по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в Учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

6.2.20.В целях предотвращения травматизма на уроках физкультуры:

- обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам ежегодной школьной диспансеризации, а также организовывать работу по физическому воспитанию обучающихся в соответствии с группами здоровья;

- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.21. Обеспечить в Учреждении наличие аптечек первой помощи.

6.2.22. Обеспечить удобные, безопасные и освещенные подходы ко всем зданиям Учреждения, а также в зимнее время их своевременную очистку от снега и льда.

6.2.23. Работодатель обеспечивает наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников Учреждения.

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

6.3. Работники обязуются:

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

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

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

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Извещать немедленно руководителя, заместителей руководителя Учреждения 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).

6.3.6. Своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда профкома о нарушениях охраны труда и противопожарной безопасности.

6.3.7. 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 с сохранением за это время средней заработной платы.

6.4. Профком обязуется:

6.4.1. Обеспечить участие представителей профкома в комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

6.4.2. Осуществлять контроль обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по охране труда и пожарной безопасности. В этих целях проводить проверки рабочих мест в Учреждении, по результатам проверок представлять Работодателю отчеты с предложениями по улучшению условий труда. При обнаружении нарушений по охране труда и пожарной безопасности, угрожающих жизни и здоровью работников, требовать от руководителя приостановления работ до устранения выявленных нарушений.

6.4.3. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 января 2014 г. № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда.Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению») и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома.

**VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

7.1. Работодатель и Профком обязуются:

7.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать Работников (в том числе на Управляющем совете Учреждения, на заседаниях профкома) о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам 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.

7.2.2. 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.

7.2.3. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ в размерах, определяемых законодательством.

7.2.4. В установленном порядке бесплатно предоставлять Актовые залы и другие приспособленные помещения для проведения и подготовки культурных и общественных мероприятий для работников и обучающихся Учреждения и членов их семей по заявкам Профкома.

7.2.5. Работники имеют право на прохождение диспансеризации в порядке, установленном законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере охраны здоровья. В день прохождения диспансеризации работник по письменному заявлению освобождается от работы на время, соответствующее одному полному рабочему дню. На время прохождения диспансеризации за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок по месту работы. Работники вправе получить освобождение от работы для прохождения диспансеризации не чаще, чем один раз в три года (ст.185.1.ТК РФ).

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. (03.10.2018 N 353-ФЗ)

7.3. Профком обязуется:

7.3.1. Ежегодно выделять средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

• оказание материальной помощи;

• организация оздоровления;

• поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда;

• организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;

• социальные программы для членов профсоюза.

**VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

8.1. 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:

8.1.1. Обеспечивать 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.

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).

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

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

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

8.1.5. 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.

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

8.1.7. 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.

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

8.1.9. 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.

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

8.2. Взаимодействие работодателя с профкомом в соответствии с трудовым законодательством, Соглашением и настоящим коллективным договором осуществляется в следующих основных формах:

- учета мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем

Учреждения по вопросам, предусмотренным пунктом 8.3 настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

8.3. С учетом мнения профкома производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в Учреждении (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 Учреждении (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).

8.4. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников Учреждения (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 Учреждения, 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 физическими (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2статьи 336 ТК РФ).

8.5. По согласованию с профкомом 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 стимулирующих выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определен в Приложениях к настоящему коллективному договору.

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

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

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

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

8.7. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органапервичной 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).

8.8. Члены профкома освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а такжев работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

8.9. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

**IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА.**

9. Профком обязуется:

9.1. 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.

9.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

9.4. Осуществлять контроль охраны труда в Учреждении.

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

9.6. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.7. Осуществлять контроль соблюдения порядка аттестации педагогических работников Учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.8. Принимать участие в аттестации работников Учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Учреждения.

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

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

9.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно- массовую работу для членов профсоюза и других работников Учреждения.

9.12. Содействовать оздоровлению детей работников Учреждения.

9.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения.

**Х. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10. Стороны договорились:

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

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

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам Учреждения.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

**XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. В месячный срок со дня подписания коллективного договора Сторонами Работодатель и Профком доводят содержание коллективного договора до сведения работников путем размещения на соответствующих стендах, на сайте Учреждения и Профкома Учреждения.

11.2. Каждый вновь принимаемый на работу в Учреждение до подписания трудового договора должен быть ознакомлен Работодателем с настоящим коллективным договором под роспись.

11.3. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами, и действует в течение 3 лет; по истечении указанного срока Стороны продлевают действие коллективного договора, продлевают коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключают новый коллективный договор.

11.4. Лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством, в том числе по предложениям Профкома.

11.5. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Приложение №1

к коллективному Договору

**СОГЛАШЕНИЕ**

**по охране трудаадминистрации и комитета профсоюза**

**муниципального казённого образовательного учреждения**

**«СОШ № 3 г. Усть-Джегуты» на 2020-2023 гг.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | | **Наименование**  **подразделения,**  **рабочего места** | | **Наименование**  **мероприятия** | **Кол-во** | **Источник**  **Финансирования** | **Ответственный**  **за выполнение** | **Срок** | **Отметка о**  **выполнении** |
| 1 | | 2 | | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| **МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ** | | | | | | | | | |
|  | Здание школы | | Провести инвентаризацию технического состояния | | 1 | Бюджет | Лобжанидзе Н.Ш.,  Катчиева З.А.,  Бадахов К.А. | В течение года |  |
|  | Основной вход школы | | Отремонтиро-вать вход | | 2 | Бюджет | Лобжанидзе Н.Ш.. | В течение года |  |
|  | Лестничные перила | | Отремонтиро-вать | |  | Бюджет | Лобжанидзе Н.Ш. | В течение года |  |
|  | Двор школы | | Зацементировать участок двора | | 1 | Бюджет | Лобжанидзе Н.Ш.  Бадахов К.А. | В течение года |  |
|  | Территория школы, здание школы | | Ознакомить работников школы с планом эвакуации в экстренных случаях (терроризма) | | 2 раза в год |  | Суюнбаев М.Х..  Бадахов К.А. |  |  |
| **МЕРОПРИЯТИЯ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА** | | | | | | | | | |
| 1. | Кабинеты | | Провести проверку технического состояния изоляции электроустановок | |  |  | Бадахов К.А. | По мере поступления заявок |  |
| 2. | Ремонт санузлов | | Отремонтировать мужской и женский санузлы на 1 этаже | | 2 | Бюджет | Лобжанидзе Н.Ш.  Бадахов К.А. | В течение года |  |
| 3. | Первая помощь | | Обновить аптечки в кабинетах | |  |  | кл. рук., мед.сестра | Сентябрь- октябрь |  |
| **МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ ЗАБОЛЕВАЕМОСТИ** | | | | | | | | | |
| 1. | Медосмотр | | Проводить ежегодный медосмотр работников | | 1 |  |  | 1 раз в год по графику |  |
| 2. | Медосмотр | | Организовать  Плановый медосмотр с целью выявления сколиоза у детей | | 1 |  | мед.работник | 1 раз в год |  |
| 3. | Дни здоровья | | Проводить с целью профилактики заболеваний | |  |  | мед.работник | 4 раза в год |  |
| 4. | Путевки санаторно-курортные | | Выявлять потребность в санаторно – курортном лечении сотрудников школы и их детей, своевременно подавать заявки | |  | соцстрах | Катчиева З.А. | Ноябрь- декабрь |  |
| 5. | Социальное страхование | | За выполнение педагогическими работниками несвойственных их функциональным обязанностям, видов работ: ремонт школы – предоставлять отгулы, ст. 290 ТК РФ | |  |  | Лобжанидзе Н.Ш., Бадахов К.А. |  |  |

ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой системе оплаты труда работников

Муниципального казённого общеобразовательного учреждения

«СОШ № 3 г. Усть-Джегуты»

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=3F58896CF1ECC71CBDD7657F656E08888ADB6E7647FBC89354FAC30AH0M1L) Российской Федерации, на основе примерного положения об оплате труда муниципальных учреждений Усть-Джегутинского муниципального района, утвержденного Решением Думы Усть-Джегутинского муниципального района от 30.08.2010г. № 167-11 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Усть-Джегутинского муниципального района», № 166-11 «Об утверждении Положения по определению и установлению размеров окладов (должностных окладов) работников органов местного самоуправления и муниципальных учреждений Усть-Джегутинского муниципального района по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих» со всеми изменениями и устанавливает систему оплаты всех работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

1.3. Положение предусматривает единые принципы формирования системы оплаты труда работников Учреждения, включающие в себя:

размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителя, его заместителей.

1.4. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения за счет средств республиканского и местного бюджетов и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников Учреждения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. Месячная заработная плата работников должна быть не менее установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

**2. Основные условия оплаты труда**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессионально квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) по общеотраслевым профессиям рабочих и служащих установлены Положением по определению окладов (должностных окладов) и установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников органов местного самоуправления и районных муниципальных бюджетных учреждений Усть-Джегутинского муниципального района по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, утвержденным решением Думы Усть-Джегутинского муниципального района от 30.08.2010 №166-11.

2.2. При наличии у педагогического работника квалификационной категории оклад ему устанавливается в зависимости от присвоенной квалификационной категории.

При отсутствии у педагогического работника присвоенной квалификационной категории оклад ему устанавливается в зависимости от педагогического стажа.

2.3. Наличие квалификационной категории учитывается в течение 5 лет со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным Приказом Министерства образования Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209.

2.4. Исчисление заработной платы отдельным категориям педагогических работников может осуществляться из расчета педагогической нагрузки.

2.5. Руководителям и заместителям руководителя учреждений оклады определяются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

2.6. Положением о системе оплаты труда работников организации предусматривается повышающий коэффициент к окладу педагогических работников, работающих в сельской местности, в размере 25%.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента к окладу образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных выплат.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам работников.

2.8. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам или в абсолютных размерах и максимальными размерами не ограничиваются.

**3. Условия оплаты труда руководителя и заместителей руководителя, главного бухгалтера**

3.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя, заместителей руководителя учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре (дополнении к трудовому договору).

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя организация устанавливается органом исполнительной власти Карачаево-Черкесской Республики, в ведомственной подчиненности которого находится организация образования.

3.3. Минимальный размер должностного оклада руководителя организации определяется как средняя заработная плата работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им организации.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала не учитываются выплаты компенсационного характера. Средняя заработная плата работников основного персонала организации определяется путем деления суммы окладов (ставок) заработной платы, заработной платы за педагогические часы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала организации за отработанное время в предшествующем календарному году на среднемесячную численность работников основного персонала организации за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя организации.

При определении среднемесячной численности основного персонала организации учитывается:

среднесписочная численность основного персонала организации, работающего на условиях полного рабочего времени;

среднемесячная численность основного персонала организации, работающего на условиях неполного рабочего времени;

среднемесячная численность основного персонала организации, являющегося внешними совместителями.

Работник, работающий в организации на одной, более чем одной ставке (внутренний совместитель) учитывается в списочной численности работников основного персонала организации как один человек (целая единица).

Работник, работающий в организации на менее чем одной ставке (внутренний совместитель, внешний совместитель) учитывается в списочной численности работников основного персонала организации как один человек (целая единица).

При расчете средней заработной платы для определения оклада руководителя не учитывается заработная плата заместителей руководителя, а также средства из федеральных источников и средства, получаемые от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Перечень

должностей работников, относимых к основному

персоналу по виду экономической деятельности

1) общеобразовательные организации - педагогические работники, учитель (оплата за педагогические часы);

* 1. Должностной оклад руководителя организации устанавливается в кратном отношении к минимальному размеру оклада в соответствии со следующими коэффициентами в зависимости от отнесения организации образования к группам по оплате труда руководителей, которые определяются в [порядке](consultantplus://offline/ref=C845517FBC43AD757B4CA082BC572BACDC89E69FF99C4FD297B7A1D17105181F72EAC8D8E0379AC5BA05D0mDvEM), установленном приложением 2 к настоящему Положению:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование | Коэффициент кратности |
| 1. | Руководитель образовательной организации | до 1,5  до 1,4  до 1,3  до 1,2 |
|  | | |

3.5. В случае превышения количества баллов при отнесении организаций к I группе по оплате труда руководителей образовательных организаций коэффициенты кратности могут быть установлены в следующих размерах:

превышение в три раза - коэффициент 2,0; превышение в два раза - коэффициент 1,8.

3.6. Заместителям руководителя учреждения образования (кроме заместителя по АХЧ) должностные оклады устанавливаются в следующих размерах:

при наличии высшего образования и стажа работы в должности свыше 3 лет– на 10% ниже должностного оклада руководителя;

при наличии высшего образования без требования к стажу работы в должности– на 20% ниже должностного оклада руководителя.

Главному бухгалтеру должностной оклад устанавливается на 10% ниже должностного оклада руководителя.

Заместителям руководителя учреждения по АХЧ на 30% ниже должностного оклада руководителя.

3.7. С учетом условий труда заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.8. Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.9. Премирование заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера осуществляется руководителем учреждения по письменному согласованию с управлением образования администрацииУсть-Джегутинского муниципального района с учетом результатов деятельности учреждения.

3.10. Среднемесячная начисленная заработная плата руководителя не может превышать среднемесячную начисленную заработную плату основного персонала более чем в два раза.

**4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений» с учетом изменений и дополнений, внесенных [Постановлением Правительства Карачаево-ЧеркесскойРеспублики от 08.02.2010 N 20 "О внесении изменений в постановление Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 N 11 "О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений"](consultantplus://offline/main?base=RLAW272;n=4168;fld=134;dst=100002) в учреждениях образования Усть-Джегутинского муниципального района устанавливаются следующие виды выплат 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 выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Указанные виды выплат компенсационного характера в учреждениях образования подразделяются на дополнительные виды выплат, определенные в приложении 2 к настоящему Положению.

4.2. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

4.3. На момент введения новых систем оплаты труда указанные выплаты устанавливаются всем работникам, получавшим их ранее.

4.4. В учреждении на основании Перечня выплат компенсационного характера, определенного в приложении 2 к настоящему Положению, составлен и утвержден по согласованию с выборным профсоюзным органом перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и на должности производятся соответствующие выплаты.

4.5. Доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда, на работах в особо тяжелых и особо вредных условиях труда устанавливается работникам учреждения в соответствии с Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579.

Конкретный размер доплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях, проводимой в соответствии с Типовым положением об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 03.10.86 № 387/22-78.

4.6. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном приложением 2 к настоящему Положению, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек для образовательных учреждений всех типов и видов.

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

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

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

4.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.10. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

Доплата за каждый час работы в ночное время устанавливается в размере 35 % от часовой ставки.

4.11. Выплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в размере:

одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или за час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.12. Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы в полуторном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), за последующие часы – в двойном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы).

4.13. Доплата за ненормированный рабочий день производится водителям легкового автомобильного транспорта и водителям транспортных средств, занятых перевозкой детей.

**5. Порядок и условия стимулирования работников учреждения**

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет);

выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

выплаты за интенсивность работы;

выплаты за качество работы и высокие результаты;

премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения и могут основываться на следующих показателях оценки эффективности его работы:

соблюдение лицензионных требований;

соблюдение срока действия лицензии;

ведение образовательной деятельности по направлениям (специальностям), уровням формы обучения и в сроки, установленные лицензией, кадровое обеспечение образовательной деятельности;

выполнение аккредитационных показателей;

научная, научно-техническая деятельность и ее результативность;

количество изданных учебников и учебных пособий;

использование инновационных методов в учебном процессе;

процент профессорско-преподавательского состава с учеными степенями и (или) званиями;

повышение квалификации научно-педагогических кадров.

5.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Положением в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Размеры отдельных видов выплат стимулирующего характера в Учреждении установлены приложением 3 к настоящему Положению.

5.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения согласно положению о выплатах стимулирующего характера.

5.5. Выплаты стимулирующего характера производятся за отработанное время. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, выплата производится пропорционально отработанному времени.

5.6. Выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности устанавливаются работникам, имеющим почетные звания или ученую степень, по профилю выполняемой работы.

При наличии у работника ученой степени и ученого звания, почетных званий «Народный» и «Заслуженный» выплата производится по одному из оснований.

Доплата за наличие почетного звания «Заслуженный», «Народный» также применяется для педагогических работников, получивших почетное звание «Заслуженный», «Народный» в республиках, входивших в состав Союза Советских Социалистических Республик по 31 декабря 1991 года.

5.7. Выплату за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам за:

выполнение непредвиденных и срочных работ;

компетентность работника в принятии решений;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

5.8. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, разработанного и утвержденного Организациям.

5.9. Премиальные выплаты по итогам работы производятся за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год с целью поощрения работников по итогам работы за установленный период.

Единовременные премии предусматриваются к юбилейным датам, профессиональным праздникам, в связи с уходом на пенсию и другие. В Учреждении введено несколько видов премий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премия устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы:

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение качества образования, на повышение авторитета и имиджа учреждения;

соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

подготовка призеров олимпиад, конкурсов;

личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждений образования;

настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата с наименьшими затратами материальных и денежных средств;

способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе соответствующих форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

иные критерии.

К локальным актам о премиальных выплатах прикладываются документы, подтверждающие исполненные критерии выплат.

**6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Изменение размера оплаты труда производится в следующие сроки:

при присвоении квалификационной категории – со дня присвоения квалификационной категории согласно соответствующему приказу;

при присуждении ученой степени, ученого звания, почетного звания – со дня присвоения звания согласно решению о присуждении степени или звания.

6.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 1 к Положению |

**РАЗМЕРЫ**

окладов по должностям работников Учреждения

по профессиональным квалификационным группам

1. Размеры окладов по должностям работников образования

1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер оклада, в рублях | | |
| Стаж работы,  квалификационная категория | Среднее спец. обра-зование | высшее образова-  ние |
| 1 квалификационный уровень  старший вожатый | до 2 лет | 2523 | 2540 |
| от 2 до 5 лет | 2540 | 2790 |
| от 5 до 10 лет | 2790 | 3060 |
| свыше 10 лет | 3060 | 3350 |
| 2 квалификационная категория | 3350 | |
| 1 квалификационная категория | 3623 | |
| высшая квалификационная категория | 3914 | |
| 2 квалификационный уровень  педагог дополнительного образования;  педагог-организатор;  социальный педагог; | до 2 лет | 2523 | 2540 |
| от 2 до 5 лет | 2540 | 2790 |
| от 5 до 10 лет | 2790 | 3060 |
| свыше 10 лет | 3060 | 3350 |
| 2 квалификационная категория | 3623 | |
| 1 квалификационная категория | 3914 | |
| высшая квалификационная категория | 4206 | |
| 3 квалификационный уровень  воспитатель; методист | до 2 лет | 2534 | 2551 |
| от 2 до 5 лет | 2551 | 2801 |
| от 5 до 10 лет | 2801 | 3070 |
| свыше 10 лет | 3070 | 3361 |
| 2 квалификационная категория | 3632 | |
| 1 квалификационная категория | 3925 | |
| высшая квалификационная категория | 4216 | |
| 4 квалификационный уровень  преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; тьютор, педагог-библиотекарь | до 2 лет | 2544 | 2556 |
| от 2 до 5 лет | 2556 | 2812 |
| от 5 до 10 лет | 2812 | 3081 |
| свыше 10 лет | 3081 | 3365 |
| 2 квалификационная категория | 3623 | |
| 1 квалификационная категория | 3935 | |
| высшая квалификационная категория | 4227 | |

2. Размеры окладов (должностных окладов)

по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер оклада, в рублях |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»** | |
| 1 квалификационный уровень: сторож, гардеробщица, дворник, уборщица служебных помещений, кухонный рабочий, кочегар | 2450 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»** | |
| 1 квалификационный уровень: рабочий по комплексному обслуживанию здания, сантехник | 2487 |
| 3 квалификационный уровень: оператор газового оборудования | 2540 |
| 4 квалификационный уровень: повар, ответственный за газовое хозяйство, водитель автобуса | 3350 |

3.Размеры окладов (должностных окладов)

по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер оклада,  в рублях | | |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»** | | | |
| 1 квалификационный уровень: секретарь | 2474 | | |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** | | | |
| 1 квалификационный уровень: лаборант, специалист отдела кадров | | | 2487 |
| 2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством | | | 2523 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»** | | | |
| 1 квалификационный уровень: бухгалтер, экономист | | 2540 | |

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 2 к Положению |

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

выплат компенсационного характера работникам Учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Виды выплат | Размер выплат  в процентах от оклада, ставки  (не образует новый оклад, ставку) |
| 1 | 2 | 3 |
| **Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными**  **и (или) опасными и иными условиями труда** | | |
| 1. 1 | За работу в тяжелых и вредных условиях труда | До 12 |
|  | За работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда | До 24 |
| **Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при**  **выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий**  **(должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, и при**  **выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)** | | |
|  | За работу в ночное время | 35 |
|  | За ненормированный рабочий день | 25 |
|  | За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и педагогам (из расчета педагогической нагрузки) | 20 |
|  | За работу в инновационных учреждениях, лицеях, гимназиях, работу с инновациями в других учреждениях (выплата производится за фактически отработанное время) учителям и педагогам (из расчета педагогической нагрузки) | 15 |
|  | За работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах (выплата производится за фактически отработанное время) | 20 |
|  | За преподавание национальных языков общеобразовательных учреждений, учреждений начального и среднего профессионального образования с русским языком обучения (из расчета педагогической нагрузки) | 15 |
|  | За классное руководство (руководство группой):  1-4 классов  5-11 классов  начального и среднего профессионального образования | 15  20  20 |
|  | За проверку тетрадей учителям 1-4 классов | 10 |
|  | За проверку письменных работ по:  русскому языку, литературе, родному языку и литературе;  математике, иностранному языку, физике, химии (из расчета педагогической нагрузки) | 15  10 |
|  | За заведование учебными кабинетами в школах и школах-интернатах всех типов и видов, образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; в учреждениях начального и среднего профессионального образования | 10 |
|  | За заведование учебно-опытными участками (теплицами) | 15 |
|  | За руководство методическими, цикловыми, предметными, методическими объединениями | 15 |
|  | За обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) | 3 |
|  | За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских:  заведование учебными мастерскими  при наличии комбинированных мастерских | 20  35 |
|  | За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах с количеством классов:  от 10 до 19  от 20 до 29  от 30 и более | 30  60  100 |
|  | За работу с архивом | 15 |
|  | За участие в работе в республиканских экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий руководителям, преподавателям, учителям | 15 |
|  | За погрузочно-разгрузочные работы и складирование (при отсутствии в штатном расписании профессии грузчика) | 25 |
|  | Водителям автотранспортных средств при отсутствии в штате учреждения должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств | 25 |
|  | Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения | 25 |

Приложение 3 к Положению

РАЗМЕРЫ

отдельных видов выплат стимулирующего характера в Учреждении

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование выплаты | Размер выплат,  в процентах |
| 1 | 2 | 3 |
| **1. За квалификацию, необходимую для осуществления**  **соответствующей профессиональной деятельности** | | |
| 1. | За ученую степень кандидата наук:  работникам образовательных учреждений, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования; | 10 |
| 2. | За ученую степень доктора наук:  работникам образовательных учреждений, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования; | 15 |
| 3. | За ученое звание «Доцент» | 15 |
| 4. | За ученое звание «Профессор» | 20 |
| 5. | За наличие почетного звания «Заслуженный» | 10 |
| 6. | За наличие почетного звания «Народный» | 15 |
| 7. | За наличие почетного звания «Почетный работник» | до 20\* |
| 8. | За классность водителям автомобилей:  категории «В», «С», «Д», «Е»  категории «В», «С», «Е» или «Д», или «Д» и «Е» | 25 %  10 % |
| **2. За стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам**  **учреждений образования, кроме педагогических работников** | | |
| 9. | от 1 до 3 лет  от 3 до 5 лет  от 5 до 10 лет  свыше 10 лет | 3  5  8  10 |

\* Выплата за наличие почетного звания «Почетный работник» производится при наличии средств.

Приложение

к приказу №131/1 от 01.09.2018г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

о выплатах стимулирующего характера и порядке распределения

стимулирующей части фонда оплаты труда работников

МКОУ «СОШ № 3 г.Усть-Джегуты»

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1.Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Положение регламентируется следующими основополагающими законодательными и иными нормативными правовыми актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;

- Постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010г. № 257«О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики» с изменениями и дополнениями;

- приказом и.о. Министра образования и науки КЧР от 09.11.2010 № 459;

- РешениемДумы Усть-Джегутинского муниципального района от 30.08.2010 г. № 167-11 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Усть-Джегутинского муниципального района» с изменениями и дополнениями.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.4. Выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников учреждения.

1.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в п.3настоящего Положения, производятся на основании приказа руководителя учреждения.

1.6. Выплаты стимулирующего характера за качество работы и высокие результаты производятся по результатам работы за периоды с января по август месяцы и с сентября по декабрь месяцы. Рассмотрение работы по периодам позволяет учитывать динамику достижений. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках внутреннего контроля.

1.7. Повышение или уменьшение выплат стимулирующего характера производится приказом руководителя учреждения и по согласованию с управляющим советом учреждения.

1.8. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в следующих видах: процентах от базовой ставки, пропорционально МРОТ и в абсолютном размере.

1.9. Критерии оценки для проведения мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников Учреждения указаны в приложениях.

Каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

1.10. Размеры выплат стимулирующего характера, установленных работнику, могут быть изменены как в сторону увеличения или уменьшения, так и отменены в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества исполняемой работы.

1.11. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим положением, локальными нормативными актами (локальными актами) учреждения.

**2. ФОРМИРОВАНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА**

**ОПЛАТЫ ТРУДА**

2.1. Объем стимулирующей части ФОТ определяется как разница между выделенными бюджетными ассигнованиями на оплату труда (с изменениями) и базовой частью фонда оплаты труда (заработной платы по тарификации). Стимулирующая часть ФОТ распределяется на выплаты:

- выплаты за качество работы и высокие результаты, которые распределяются согласно установленных баллов;

-другие стимулирующие выплаты.

2.2. Фонд оплаты труда для выплат стимулирующего характера определяется с учетом доведения средней заработной платы учителя до средней заработной платы по экономике региона в целях исполнения Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597;

2.3.Решение о распределении стимулирующей части ФОТ принимается экспертной комиссией по согласованию с Управляющим советом и производится по приказу руководителя.

**3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА И РАСЧЕТА ВЫПЛАТ ПО КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ**

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным [постановлением](consultantplus://offline/ref=83AF18B5C380AF4A1A3471DC85CA615CD800E02DBC3A5DCFAFDF51DD91D0BCB750C06B06238C77C94161BC4C3BA51C43T7Q) Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 N 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», в учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

*-выплаты за выслугу лет;*

*-выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;*

*-выплаты за интенсивность работы;*

*-выплаты за качество работы и высокие результаты;*

*-премиальные выплаты по итогам работы;*

*-иные выплаты (в том числе выплаты молодым специалистам, работникам школьной столовой, материальная помощь).*

3.1.1.*Выплаты за выслугу лет* работникам учреждения образования, кроме педагогических работников производятся в процентах от оклада в следующих размерах:

-при стаже работы от 1 до 3 лет – 3 процента;

- при стаже работы от 3 до 5 лет –5 процентов;

- при стаже работы от 5 до 10 лет – 8 процентов;

- при стаже работы свыше 10 лет – 10 процентов.

3.1.2. Стаж работы для педагогических работников учитывается при установлении должностных окладов.

3.1.3. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячных выплат за выслугу лет, является трудовая книжка.

3.1.4. При установлении условий оплаты труда работникам четвертого и пятого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня», к которым относятся должности ведущего бухгалтера, ежемесячная выплата за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработавших:

- в бухгалтериях, финансовых, планово-экономических, контрольно-ревизионных отделах, в отделах кредитных организаций;

- в бухгалтериях органов исполнительной и представительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления;

- время обучения работников в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров;

- работы в учреждениях и организациях независимо от форм собственности по специальностям, аналогичным занимаемой должности в учреждении.

3.1.5. Выплаты за выслугу лет для работников, указанных в п. 3.5 настоящего Положения, устанавливаются в следующих процентах должностного оклада:

- при стаже работы от 1 до 5 лет – 10 процентов;

- при стаже работы от 5 до 10 лет – 15 процентов;

- при стаже работы от 10 до 15 лет – 20 процентов;

- при стаже работы свыше 15 лет – 30 процентов.

3.1.6. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности, выплата за стаж непрерывной работы производится в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

3.2. *Выплата за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности* устанавливается работникам в зависимости от соответствия квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп Общеотраслевых должностей служащих, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

3.2.1. Соответствие квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников определяется при приеме на работу на соответствующую должность в соответствии со штатным расписанием.

3.2.2. Работникам, при работе в должности, по которым установлено производное должностное наименование «ведущий», выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности устанавливаются в размере 100 процентов должностного оклада.

3.2.3. Выплата за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности устанавливается также работникам, имеющим почётные звания «Заслуженный», «Ветеран труда». Выплата производится по одному из оснований в размере 10 процентов должностного оклада работника; работникам, имеющим почётные звания «Почетный работник» в размере 15 процентов должностного оклада работника.

3.3.1. *Выплаты за интенсивность работы* устанавливаются работникам согласно штатному расписанию за систематическое выполнение непредвиденных работ и оперативность в исполнении поручений, умение вырабатывать оптимальное решение. Выплаты за интенсивность работы устанавливаются ведущим специалистам в размере 200 процентов должностного оклада.

3.3.2. По решению руководителя может быть издан приказ об установлении увеличенного размера выплаты за интенсивность работы отдельным работникам за оперативность и срочность выполнения непредвиденных работ.

3.3.3. Увеличение выплаты за интенсивность работы устанавливается руководителем самостоятельно на определенный период времени.

3.4.*Выплаты за качество работы и высокие результаты* устанавливаются и выплачиваются работникам учреждения за качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей, инициативность, дисциплинированность в целях улучшения показателей качества результатов трудовой деятельности.

3.4.1. Выплаты за качество работы и высокие результатыдля педагогических работников и заместителей руководителя производятся за периоды работы с января по август и с сентября по декабрь, что позволяет учитывать динамику достижений.

3.4.2. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника или заместителя руководителя в рамках внутреннего контроля.

3.4.3. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата: каждому критерию соответствует определенное количество баллов.

3.4.4. Расчет выплаты за качество работы и высокие результаты педагогических работников определяются следующим образом:

- производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника в рамках внутреннегоконтроля за прошедший период;

- суммируются баллы, полученные всеми педагогическими работниками учреждения (общая сумма баллов);

- размер стимулирующей части ФОТ (выплаты за качество работы и высокие результаты) делится на общую сумму баллов и получается денежный вес (в рублях) каждого балла. С учетом указанного показателя определяется размер выплат стимулирующего характера каждому педагогическому работнику за месяц.

3.4.5. Педагогические работники и заместители директора представляют в экспертную комиссию по установлению стимулирующих выплат результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями. Представленные документы самооценки (лист оценки результативности профессиональной деятельности) сопоставляются с подтверждающими документами и мониторингом профессиональной деятельности.

3.4.6. Ответственность за достоверность информации педагогических работников возлагается на заместителей руководителя учреждения. Экспертная комиссия определяет итоговый балл каждому работнику.

3.4.7. Ответственность за достоверность информации заместителей руководителя возлагается на руководителя учреждения.

3.4.8. Каждому показателю результативности деятельности работников установлены индикаторы его измерения, оцениваемые определенным количеством баллов. Максимальное количество баллов устанавливается для каждой категории работников:

- Педагогическим работникам - 100 баллов (без учета баллов за работу классным руководителем);

-Заместителям руководителя за управленческую деятельность - 60 баллов.

3.4.9. Образцы листов оценки результативности профессиональной деятельности работников различных категорий прилагаются к настоящему Положению (Приложение № 1-10).

3.5.1. *Премиальные выплаты по итогам работы* могут производиться за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год с целью поощрения работников по итогам работы за установленный период. Также единовременные премии могут предусматриваться за выполнение особо важных и сложных заданий, к юбилейным датам, профессиональным праздникам, в связи с уходом на пенсию и другим основаниям. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, к МРОТ, так и в абсолютном размере. Премия по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

3.5.2. Руководитель учреждения по согласованию с экспертной комиссией принимает решение о единовременных премиях работникам о чём издает приказ.

3.5.3. Размеры стимулирующих выплат, установленных работнику, могут быть изменены как в сторону увеличения, или уменьшения, так и отменены в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества исполняемой работы.

3.5.4. Работники учреждения лишаются премии полностью или частично в следующих случаях:

- неисполнении или ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей;

- нарушение трудовой дисциплины;

- невыполнение должностных обязанностей, повлекших финансовые санкции к учреждению;

- наличие обоснованных письменных жалоб (служебных записок) со стороны других работников и родителей (законных представителей, опекунов, попечителей).

3.5.5. Полное или частичное лишение премии производится за тот расчетный период для исчисления премий, в котором имело место нарушение.

3.6. Работникам учреждения могут производиться *иные выплаты* (в том числе выплаты молодым специалистам, материальная помощь).

3.6.1. Вновь принятым молодым специалистам, не имеющим оцениваемого периода для начисления выплат стимулирующего характера, устанавливаются *выплаты молодым специалистам*в размере 150 процентов должностного оклада, до очередного заседания экспертной комиссии, по оценке результативности деятельности работников.

3.6.2. Молодым специалистам, имеющим оцениваемый период для выплаты за качество работы и высокие результаты, данные выплаты устанавливаются в размере 60 процентов должностного оклада на период соответствия статусу молодого специалиста.

3.6.3. Молодыми специалистами считаются специалисты, не имеющие педагогического стажа, квалификационной категории первые три года после получения высшего или средне-специального образования.

3.7. Работникам школьной столовой *за напряжённость и особые условия труда* при приготовлении горячего питания и организацию двух разового питания учащихся устанавливаются стимулирующие выплаты.

3.7.1. Напряженность и особые условия труда работников школьной столовой определяются экспертной комиссией при представлении Листа оценки результативности профессиональной деятельности. Каждому показателю деятельности работников установлены индикаторы его измерения, оцениваемые определенным количеством баллов. Максимальное количество баллов устанавливается в размере 30 баллов.

3.7.2. При получении максимального количества баллов по Листу оценки результативности профессиональной деятельности (Приложение №1), выплаты за напряжённость и особые условия труда устанавливаются в следующем размере:

- повару из расчёта 200 процентов должностного оклада за 250 учащихся, получающих горячее питание;

- кухонному рабочему - 50 процентов должностного оклада - за 250 учащихся, получающих горячее питание.

3.7.3. При количестве набранных баллов менее 30, размер стимулирующих выплат рассчитывается пропорционально набранным баллам.

3.8.При отсутствии основного начисления заработной платы в течении месяца, выплаты стимулирующего характера не производятся.

3.9. *Материальная помощь* работникам учреждения может оказываться работодателем на постоянной или разовой основе.

3.9.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь, связанная с наступлением определенных обстоятельств в жизни работника (свадьба, рождение детей, смерть родственников, выход на пенсию, юбилей, бракосочетание детей и т.д.) или в связи с наступлением непредвиденных обстоятельств, требующих значительных расходов (болезнь, дорогостоящее лечение, утрата имущества, стихийное бедствие, тяжелое заболевание члена семьи и т.д.).

3.9.2. Материальная помощь, приуроченная к отпуску, предоставляется ведущему бухгалтеру в двукратном размере должностного оклада. Оказание материальной помощи к отпуску носит систематический характер.

3.9.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (при необходимости с приложением подтверждающих документов).

4. **СТИМУЛИРОВАНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

4.1. Стимулирование руководителя учреждения производится согласно Решения Думы Усть-Джегутинского муниципального района от.28.02.2013 года № 452-11 «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений Усть-Джегутинского муниципального района» (с изменениями и дополнениями).

4.2. Премирование руководителя производится на основании распоряжения Главы администрации Усть-Джегутинского муниципального района.

4.3. Размер стимулирующих выплат за качество работы и высокие результаты руководителю устанавливается распоряжением Главы администрации Усть-Джегутинского муниципального района ежегодно в начале учебного года и сохраняется в течение учебного года.

**5. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ОУ**

5.1. Для проведения мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников учреждения устанавливаются следующие критерии оценки:

- успешность и эффективность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на районных и республиканских конкурсах, олимпиадах);

- активность во внеурочной, воспитательной деятельности;

- обобщение и распространение передового педагогического опыта;

- участие в методической, исследовательской работе;

- использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровье сберегающих в процессе обучения предмету;

- повышение квалификации, профессиональная подготовка;

- субъективная оценка со стороны родителей обучаемых школьников;

- субъективная оценка со стороны обучаемых школьников;

- исполнительская дисциплина и другие.

**6. ЭКСПЕРТНАЯ КОМИССИЯ, ЕЕ СОСТАВ**

**И РЕГЛАМЕНТ РАБОТЫ**

6.1. В компетенцию экспертной комиссии входит:

- сопоставление представленных документов самооценки с подтверждающими документами и мониторингом профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями, поформе, утвержденной приказом руководителя;

- принятие решений осоответствии деятельности работника требованиям к установлению размера выплат или отказе в установлении надбавки.

6.2. Председателем экспертной комиссии является руководитель учреждения.

6.3. Состав экспертной комиссии утверждается приказом руководителя школы. В состав экспертной комиссии включаются представители управляющего совета школы, заместители руководителя, председатель профсоюзного комитета, высококвалифицированные работники школы.

6.4. Председатель экспертной комиссии руководит ее деятельностью, проводит заседания комиссии, распределяет обязанности между членами экспертной комиссии.

6.5. Секретарь экспертной комиссии готовит заседания экспертной комиссии, оформляет протоколы заседаний экспертной комиссии, делает выписки из протоколов.

6.6. Члены экспертной комиссии имеют право:

- определять порядок работы экспертной комиссии;

- запрашивать дополнительную информациюв пределах своей компетентности.

6.7. Члены экспертной комиссии обязаны:

- соблюдать регламент работы комиссии;

- выполнять поручения, данные председателем комиссии;

- предварительно изучать принятые документы и представлять их на заседания экспертной комиссии в сроки, установленные председателем экспертной комиссии;

- обеспечивать объективность принимаемых решений.

6.8. Экспертная комиссия осуществляет анализ и оценку в части объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в присутствии претендентатолько в части соблюдения установленных критериев оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией нарушений критериев оценки профессиональной деятельности, представленные результаты возвращаются председателю для исправления и доработки.

6.9. В системе мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представляемые председателем.

6.10. Экспертная комиссия на основании всех материалов составляет сводный оценочный лист (Приложение №2) педагогических работников в баллах оценки и утверждает на заседании комиссии.

6.11. Сводный оценочный лист вывешивается для всеобщего ознакомления на информационном стенде. С момента вывешивания Сводного оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой комиссии. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга в рамках внутреннего контроля, а также факта допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника. Апелляция работников по другим основаниям, комиссией не принимается и не рассматривается.

6.12. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему исчерпывающий ответ по результатам проверки.

6.13. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также вывешиваются на информационном стенде.

6.14. Утвержденный экспертной комиссией, Сводный оценочный лист оформляется протоколомо сумме баллов по критериям, который подписывается председателем и членами комиссии.

6.15. В целях усиления роли стимулирующих выплат за качество работы и высокие результаты допускается проведение внеплановых заседаний с обсуждением оперативных и частных вопросов по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, внесение изменений в положение, решение персональных вопросов.

6.16. Стимулирующие выплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены по следующим основаниям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| п/п | Основания | Размер лишения премии |
| 1 | Нарушение Устава, правил внутреннего трудового распорядка | 100% |
| 2 | Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья детей и работников ОУ | 100% |
| 3 | Жалобы родителей и иных лиц на нарушение педагогом Школы норм педагогической этики, правил поведения и работы с детьми, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования в ОУ | 50-100% |
| 4 | Получение обучающимся (воспитанником), работником или посетителем школы травмы или иного повреждения здоровья по вине работника ОУ | 100% |
| 5 | Отказ от участия во внутришкольных и внешкольных мероприятиях, в подготовке ОУ к новому учебному году | 100% |
| 6 | Нарушение правил ведения школьной документации | 50-100% |

Приложение №2 к Положению о выплатах стимулирующего

характера работникам  
 Муниципального казённого общеобразовательног

о учреждения "СОШ №3 г.Усть-Джегуты"

Сводный оценочный лист оценки

выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы заместителей директора муниципального казённого общеобразовательного учреждения «СОШ №3 г.Усть-Джегуты» на выплаты стимулирующего характера

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Должность, | Сумма баллов | | Сумма баллов | | Сумма баллов | | Общая | |
| П. | фамилия, имя, отчество  работника | по критерию I | | по критерию 2 | | по критерию 3 | | сумма баллов | |
|  | утвер­  ждено | выпол­  нено | утвер­  ждено | выпол­  нено | утвер­  ждено | выпол­  нено | утвер­  ждено | выполнено  нено |
| I. | Заместитель директора по УВР |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Заместитель директора по ВР |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Заместитель директора по АХР |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | ИТОГО |  |  |  |  |  |  |  |  |

Председатель экспертной комиссии

Члены комиссии

**ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 3**

**собрания трудового коллектива**

**муниципального казённого образовательного учреждения**

**«СОШ № 3 г. Усть-Джегуты»**

г. Усть-Джегута 20.03.2020 г.

Присутствовало:52 человек

**ПОВЕСТКА ДНЯ:**

1. О принятии «Коллективного договора».

По первому вопросу слушали председателя профсоюзного комитета муниципального казённого образовательного учреждения «СОШ № 3 г. Усть-Джегуты» КатчиевуЗаримуАмырбиевну.

Она ознакомила трудовой коллектив с содержанием «Коллективного договора», подробно остановилась на каждом пункте, а также зачитала «Соглашение администрации и комитета профсоюза по охране труда на 2020– 2023годы».

**Слушали:** учителя русского языка и литературы СуюнбаевуАминатСапаровну, она предложила собранию одобрить и принять «Коллективный договор».

В обсуждении данного вопроса приняли участие Лепшокова З.Х., Уртенова Ф.Ю.., Кубанова Ф.В.., Катчиева А.А. Они поддержали предложение Суюнбаевой А.С.. о принятии трудового договора.

**ИТОГИ ГОЛОСОВАНИЯ:**

«за» - 52 человек;

«против» - нет;

«воздержались» - нет.

Собрание трудового коллектива муниципального казённого образовательного учреждения «СОШ № 3 г. Усть-Джегуты».

**РЕШЕНИЕ:**

1. Принять «Коллективный договор» на 2020 – 2023 годы.

2. В течении 15 дней подготовить для подписания коллективный договор на 2020-2023 годы.

3. Поручить подписать коллективный договор:

