

Сторонами настоящего коллективного договора являются администрация образовательного учреждения МКОУ Бузыккановской СОШ Муниципального образования «Тайшетский район», в лице ее директора Комаровой Елены Владимировны представляющая интересы работодателей (далее - администрация)

и совет трудового коллектива МКОУ Бузыккановской СОШ муниципального образования «Тайшетский район», в лице ее представителя Якушиевой Татьяны Анатольевны представляющая интересы работников образовательного учреждения.

Настоящий коллективный договор:

заключен на основе равноправия сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, относящихся его содержанию, в соответствии с законодательством РФ и Иркутской области. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между сторонами на основе согласования их взаимных интересов.

**Коллективный договор
между советом трудового коллектива
МКОУ Бузыккановской СОШ
и администрацией МКОУ Бузыккановской СОШ
муниципального образования «Тайшетский район»
на 2022-2025 гг.**

1.2 Действие настоящего Договора распространяется на работников, являющихся членами Совета трудового коллектива.

На указанных работников распространяются условия настоящего Договора в объеме, гарантируемом только трудовым законодательством.

1.3 Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся его неотъемлемой составной частью. (Приложения 1-4)

Стороны подтверждают обязательность выполнения условий настоящего коллективного договора

II. СОЦИАЛЬНО-ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Стороны договорились осуществлять социальное партнерство посредством:

1) заключения сторонами социального партнерства на подготовке проектов и заключении соглашений с договором;

2) проведения консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;

3) участия работников или их представителей в управлении учреждением, а также в деятельности работников и работодателей;

2022 год

Муниципальное образование «Тайшетский район»		
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО		
рег. № 489		
2 марта 2022 г.		
консультант по охране труда	Решусь	Решусь
должность	подпись	ФИО

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- администрация образовательного учреждения МКОУ Бузыккановская СОШ Муниципального образования "Тайшетский район", в лице ее директора Ковалевой Елены Владимировны представляющая интересы работодателей (далее - администрация)
- и совет трудового коллектива МКОУ Бузыккановской СОШ муниципального образования "Тайшетский район", в лице её представителя Якушевой Татьяны Анатольевны – представляющая интересы работников образовательного учреждения.

Настоящий коллективный договор:

- заключен на основе равноправия сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии с законодательством РФ и Иркутской области. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между сторонами на основе согласования их взаимных интересов.
- определяет условия оплаты и охраны труда работников образовательной организации, режима труда и отдыха, трудовые гарантии, компенсации и льготы для работников, а также минимальные социальные гарантии для них;
- не ограничивает права работников и работодателей в расширении трудовых гарантий, компенсаций и льгот через трудовые договоры, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности;
- воспроизводит основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников МКОУ Бузыккановской СОШ, а также закрепляет дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией и улучшающие положение работников.

1.2 Действие настоящего Договора распространяется на работников, являющихся членами совета трудового коллектива.

На указанных работников распространяются условия настоящего **Договора** в объеме, гарантированном только трудовым законодательством.

1.4. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся **его неотъемлемой** составной частью. (Приложения 1- 4)

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Стороны договорились осуществлять социальное партнерство посредством:

- переговоров сторон социального партнерства по подготовке проектов и заключения соглашений и договоров;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;
- участия работников или их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателя в разрешении трудовых споров.

1.6. Стороны договорились о том, что:

1.6.1. Коллективный договор учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством .

1.6.2. В коллективном договоре учреждения могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;

1.6.3. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.6.4. Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются протоколом и соглашением, которые являются неотъемлемой частью Договора и доводятся до сведения работодателя и работников образовательного учреждения и регистрируются в органе по Труд.

1.7. Стороны договорились о том, что:

1.7.1. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и Отраслевым соглашением.

1.7.2. В коллективном договоре с учетом особенностей финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Стороны обязуются:

2.1. Осуществлять постоянный мониторинг социально-экономической ситуации в пределах своей компетенции, оперативно принимать согласованные меры, направленные на устойчивую и стабильную работу образовательного учреждения:

- принимать меры для полной реализации действующих федеральных и областных законов, иных нормативных правовых актов, предусматривающих поддержку и развитие образования, социальную поддержку работников;

- принимать участие в разработке и экспертизе новых законодательных и иных нормативных правовых актов, программ развития образовательного учреждения;

- принимать меры по полному и своевременному финансированию образовательного учреждения в части средств, предусмотренных на эти цели в районном бюджете;

- совместно выходить в органы государственной власти с предложениями по социальной защите работников образовательного учреждения;

2.2. Обеспечивать участие представителей любой из сторон **социального партнерства** на заседаниях своих коллегиальных и рабочих органов при рассмотрении на заседаниях социально-экономических проблем, включая вопросы, связанные с выполнением обязательств по настоящему Договору и др.

2.3. Направлять по запросу любой из сторон социального партнерства имеющуюся в их распоряжении информацию по всему кругу социально-экономических и трудовых проблем работников образования, обучающихся, в том числе:

- расчетные показатели и информацию о состоянии бюджетного финансирования образовательного учреждения;

- информацию о состоянии выплаты заработной платы, доплат и надбавок, компенсационных выплат работникам;

- информацию о состоянии материально-технической базы, условий и охраны труда;

- показатели кадровой обеспеченности;

- показатели производственного травматизма и заболеваемости среди работников;

- проекты локальных нормативных правовых актов, включая решения и распорядительные документы по всему кругу социально-экономических проблем, социально-трудовых отношений;

- другие аналогичные документы.

2.4. Информировать коллектив работников, родительскую общественность и население через собственные издания, СМИ, собрания (конференции) о социально-экономических проблемах, существующих в сфере образования, о своей деятельности по их решению.

администрация образовательной организации обязуется:

2.5. Обеспечивать своевременное и в полном объеме получение средств на содержание образовательного учреждения, согласно утвержденному районному бюджету, и их целевое расходование.

2.6. Представлять в совет трудового коллектива проекты нормативных правовых актов, а также иных ведомственных нормативных правовых актов, издаваемых администрацией, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников..

2.7. Обеспечивать участие представителей трудового коллектива в составе рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций, относящихся к сфере трудовых и социально-экономических отношений, в работе соответствующих коллегиальных органов управления, совещаний, а также аттестационных комиссий по аттестации педагогических и руководящих работников, а именно:

Согласно Трудовому кодексу РФ с обязательным учетом мнения представительного органа:

- утверждается порядок проведения аттестации в организации (ст. 81 ТК РФ);
- устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- составляется график сменности (ст. 103 ТК РФ);
- принимаются локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- утверждается форма расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- устанавливаются конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- устанавливаются конкретные размеры оплаты труда в выходные, нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время (ст.ст. 153, 154 ТК РФ);
- принимаются локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- принимаются локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ) и другие статьи: ст.53 ТК РФ, ст. 86 ТК РФ, ст. 410 ТК РФ, ст. 190 ТК РФ, ст. 418 ТК РФ.
- утверждаются Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применяется (снимается) дисциплинарное взыскание (ст.ст. 193, 194 ТК РФ);
- с обязательным учетом мнения представительного органа работодателем определяются формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- с обязательным учетом мнения представительного органа работодатель устанавливает нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ).
- так же, согласно ст. 8 ТК РФ, в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, работодателем принимаются локальные нормативные акты с учетом мнения представительного органа.
- при этом работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями (ст. 32 ТК РФ) и обеспечивать право:
 - на участие в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения, а также на инициирование проведения таких переговоров (ст. 36 ТК РФ);
 - на выдвижение требования работодателю (ст. 399 ТК РФ);
 - на руководство забастовкой (ст. 411 ТК РФ);

Совет трудового коллектива обязуется:

2.8. Осуществлять необходимый контроль за соблюдением законодательства в сфере образования, в том числе по соблюдению социально-трудовых прав и интересов работников организации.

2.9. Оказывать бесплатную правовую и иную необходимую помощь членам коллектива в решении их социально-трудовых проблем, в защите прав и интересов членов коллектива в органах государственной власти и управления, судебных и иных правоохранительных органах, привлекая для этих целей средства и возможности вышестоящих организаций.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается, как правило, на неопределенный срок.

3.2. С заместителями руководителя образовательных учреждений трудовой договор может заключаться на срок, установленный Уставом учреждения или соглашением сторон. Уставом учреждения срок трудового договора с заместителями руководителей устанавливается не менее 5 лет.

Заключение срочного трудового договора с заместителями руководителей может быть обусловлено только достаточным к тому основанием, вызванным условиями выполнения работы.

В случае досрочного расторжения договора не по вине заместителя руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определенном трудовым договором, но не ниже трех средних месячных заработков.

3.3. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений Трудового законодательства, соответствующих нормативных правовых актов и настоящего коллективного договора.

администрация образовательного учреждения обязуется:

3.5. Разрабатывать и обеспечить реализацию локальных целевых программ, направленных на развитие образовательного учреждения;

3.6. Осуществлять постоянный мониторинг состояния кадровой обеспеченности, подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров с принятием согласованных мер по их закреплению в организации;

3.7. Не допускать нарушения прав и гарантий работников при реорганизации образовательного учреждения, ликвидацию образовательных учреждений осуществлять только с согласия схода жителей.

3.8. Считать массовым высвобождением работников увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

3.9. Выплачивать увольняемым работникам единовременное выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при расторжении трудового договора, связанного с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, в соответствии со статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. Производить по желанию и письменному заявлению работников образовательного учреждения, непосредственно работающих с детьми, замену части их ежегодного отпуска, превышающей 28 календарных дней, выходящей за рамки каникулярного времени, денежной компенсацией по правилам статьи 126 Трудового кодекса Российской Федерации.

Совет трудового коллектива обязуется:

3.11. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением социально-трудовых прав и гарантий работников в части их занятости, порядка приема и увольнения, перевода, других вопросов трудовых отношений, в том числе и по обязательствам настоящего Договора.

3.12. Сообщать Управлению образования района о грубых нарушениях трудового законодательства в образовательном учреждении, требующих участия этих структур в разрешении возникших трудовых споров.

Трудовой договор

Администрация обязуется:

3.13. В соответствии со ст. 68 ТК РФ при приеме на работу знакомить работников (под роспись) и правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации:

- Уставом школы;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;

- Должностными инструкциями;
- Штатным расписанием;
- Нормативными актами по охране труда;
- Условиями настоящего коллективного договора с приложениями.

3.13.1. В соответствии со ст. 67 ТК РФ заключать трудовые договора с вновь принимаемыми работниками в письменной форме (не зависимо от срока действия трудового договора) и в полном соответствии с действующим трудовым законодательством, отраслевым (тарифным) соглашением, настоящим коллективным договором.

3.13.2. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием школы, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования РФ. В соответствии со ст. 57 ТК РФ изменять условия трудового договора только с согласия работников и в письменной форме.

3.13.3. В соответствии со ст. 58.59 ТК РФ заключать срочные трудовые договора только в тех случаях, когда трудовые соглашения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

3.13.4. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, учитывать следующие обстоятельства;

-преимущественное право на оставление на работе имеет педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23-24 г.;

-преимущественное право на оставление на работе имеют лица, достигшие возраста 50 лет - женщины, 55 мужчины до достижения ими возраста, дающего право на досрочное назначение по возрасту в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в РФ»

3.14.1. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать;

- увеличения предельной численности контингента обучающихся, установленной законом «Об образовании в Российской Федерации»; Типовым положением об общеобразовательном учреждении;
- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) и в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида-до достижения им возраста 18 лет);

3.14.2. При высвобождении работников по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ соблюдать следующие условия:

3.14.2.1. информацию об этом доводить письменно до сведения службы занятости (за 3 месяца до сокращения численности или штата работников; за 6 месяцев до ликвидации учреждения); до сведения профкома- не менее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий; до сведения работников (персонально и под расписку)- не менее, чем за 2 месяца до увольнения;

3.14.2.1.1. Увольнение работников, являющихся членами коллектива, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК (сокращения численности или штата работников организации, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) производить с учетом мотивированного мнения в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

3.14.2.2. в соответствии со ст. 180 ТК РФ, с письменного согласия работника при расторжении трудового договора за 2 месяца об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, выплачивать работнику компенсацию в размере его двухмесячного заработка;

3.14.2.3. принимать меры к трудоустройству работников; с перечнем имеющихся в школе вакансий знакомить работников под роспись; при наличии вакансий предлагать педагогам, прежде всего, работу, которая засчитывается в педагогический стаж;

3.14.2.4. создать условия для профессиональной подготовки, переподготовки высвобождаемых лиц;

3.14.2.5. оставлять за высвобождаемыми работниками преимущественное право возвращения на работу в школу при последующем возникновении вакансий.

3.14.3. В соответствии со ст. 178 ТК РФ выплачивать работникам выходное пособие в размере среднего месячного заработка при расторжении трудового договора:

- в связи с ликвидацией учреждения, сокращения численности работников;
- в связи с несоответствием работника вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжения данной работы, и (или) признания работника полностью нетрудоспособным;
- в связи с призывом работника на военную службу или альтернативную ей гражданскую службу;
- в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполняющего данную работу;
- при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае невыполнения работодателем условий трудового договора.

3.14.4. Выплачивать увольняемым работникам образовательных учреждений единовременное выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при:

- расторжении трудового договора, связанного с ликвидацией учреждения;
- сокращением численности или штата работников, в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

Совет трудового коллектива обязуется:

3.15.1. Осуществлять контроль за:

- соблюдением законодательства о труде;
- целевым использованием средств, направляемых на оплату труда;
- правильной и своевременной выплатой заработной платы, доплат, надбавок и компенсаций, установлением и изменением должностных окладов (тарифных ставок);
- требовать устранения выявленных нарушений.

3.15.2. Через своего представителя принимать участие в работе аттестационной комиссии образовательного учреждения.

3.15.3. Содействовать разрешению индивидуальных трудовых споров:

- вести непосредственно с администрацией предварительные переговоры в интересах работника;
- инициировать вопрос о целесообразности создания в учреждении комиссии по индивидуальным трудовым спорам (КТС);
- разработать совместно с администрацией школы Положение о КТС и утвердить его на собрании трудового коллектива;
- контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений (жалоб) КТС.

3.15.4. Оказывать работникам трудового коллектива бесплатную консультацию и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства, другим социально-экономическим вопросам.

3.15.5. При выполнении администрацией условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

Рабочее время и время отдыха.

Администрация обязуется:

3.16. Трудовой распорядок школы устанавливается Правилами Внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

3.17. Составлять расписание уроков по согласованию с профкомом, с учетом санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителей. Предусматривать в расписании свободные дни для выполнения учителями методической работы и для повышения их квалификации.

3.18. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год до ухода учителей в отпуск, по согласованию с профкомом и с письменного согласия работников. Устанавливать объем учебной нагрузки не ниже ставки. Объем учебной нагрузки, а также ее характер сохранять на протяжении

учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану или программе, сокращения количества классов (групп продленного дня). По желанию работников сохранять для них преемственность классов.

3.19. Привлекать к работе по классному руководству молодых педагогов, работающих в школе первый год после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, только с письменного согласия работников.

3.20. Предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий, неполную рабочую неделю) по просьбе работников, имеющих на это право:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до достижения им 18 лет)

3.21. Предоставлять дополнительные выходные оплачиваемые дни по просьбе работников:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами до достижения ими 18 лет - 4 оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ)
- женщинам - 1 день в месяц без сохранения (или с сохранением) заработной платы.

3.22. В соответствии со ст. 113 ТК РФ Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или 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
- в иных случаях только с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома, а именно: при проведении общешкольных мероприятий; во время итоговой аттестации (экзаменов, консультаций и т.п.) учащихся.

3.23. В случае привлечения работников к работе в выходные и не рабочие праздничные дни, оплачивать такую работу в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха в ближайшее каникулярное время (ст. 153 ТК РФ)

3.24. В соответствии со ст.99 ТК РФ и по общему правилу не допускать сверхурочных работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, для педагогических работников - за пределами 36 часов в неделю. Привлечение педагогического работника к сверхурочным работам без его согласия возможно только в исключительных случаях, а именно:

- для предотвращения производственной аварии, либо устранения последствий аварии или стихийных бедствий;
- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, инженерных сетей и производственного оборудования;
- для продолжения работы по неявке сменяющего работника, если работа по своему характеру не допускает перерыва;
- в иных случаях только с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома и оформлением соответствующего приказа, а именно: при нормальной продолжительности

рабочего времени при проведении общешкольных и классных мероприятий: совещаний, собраний (учащихся и родителей), культурно-массовых и спортивных мероприятий и т.п.

3.25. Обеспечить выплату педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячной денежной компенсации на приобретение методической литературы и периодических изданий в полном объеме и размерах, определенных действующим законодательством.

Данная компенсация выплачивается одновременно с заработной платой без предъявления подтверждающих документов, в том числе в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством (трудовых, учебных, по уходу за ребенком, дополнительных и т.п.), а также лицам из числа работников образовательного учреждения, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена.

Отпуск

Администрация обязуется:

3.26. В соответствии со ст. 123 ТК РФ разрабатывать график отпусков работников на очередной календарный год не позднее 15 декабря текущего года, согласованный с профкомом, и обеспечить наличие сопутствующей документации, а именно:

- оформление отпуска приказом (с указанием даты его начала и продолжительности) после подачи работником письменного заявления, либо предупреждения работника администрацией о начале отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.
- в соответствии со ст. 122 ТК РФ педагогическим работникам, работающим первый год, предоставлять ежегодные основные и оплачиваемые отпуска в полном объеме, независимо от времени поступления на работу в течение учебного года.

3.27. Предоставлять педагогическим работникам, обслуживающему персоналу очередной отпуск во время учебного года при необходимости санитарно-курортного лечения и наличие санаторной путевки

- педагогическим работникам 56 дней + 8 дней дополнительных;
- техническому персоналу 28 дней + 8 дней дополнительных;
- поварам 28 дней + 8 дней.

3.28. Предоставлять сверх основного дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с действующим законодательством:

- работникам с ненормированным рабочим днем - не менее 3 календарных дней.
- работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях высшего, среднего и начального профессионального образования.

3.29. Предоставлять по письменному заявлению работников, дополнительные кратковременные отпуска (без сохранения заработной платы) в удобное для работников время для решения семейных и социально-бытовых вопросов (в календарных днях):

- вступление в брак самого работника до 3 дней
- в случае бракосочетания члена семьи работника до 3 дней
- работнику - отцу в связи с рождением ребенка до 3 дней;
- в связи с проводами члена семьи в армию до 3 дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника до 3 дней;
- в связи с похоронами родных и близких до 3 дней;
- работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 3-х лет; имеющих двух и более детей

в возрасте до 14 лет; имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 дней.

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; одинокому отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет - до 14 дней.
- допущенных к вступительным экзаменам, в высшие и средние учебные заведения, поступающим и обучающимся в аспирантуре - на время экзаменов или экзаменационной сессии.
- в других уважительных случаях.

3.30. Производить по желанию и письменному заявлению работников, непосредственно работающих с детьми, замену части их ежегодного отпуска, превышающей 28 календарных дней, выходящей за рамки каникулярного времени, денежной компенсацией по правилам ст. 126 ТК РФ

4. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Стороны Договора обязуются:

В установленном порядке обращаться в Управление образования по вопросам выделения бюджетных средств:

- для установления окладов, ставок заработной платы работникам учреждения;
- на стимулирующие выплаты в объеме до 25 % фонда оплаты труда;
- для единовременных денежных выплат;
- ежемесячных доплат педагогическим работникам – молодым специалистам;
- для целевых субсидий на строительство и приобретение жилья педагогическим работникам;
- для осуществления мероприятий по охране труда;
- на обучение, по программе санитарного минимума;
- на бесплатное прохождение медицинских осмотров (предварительных, в соответствии со ст.69 ТК, и периодических, в соответствии с Перечнем работ, при выполнении которых проводятся предварительные осмотры (обследования), утвержденные приказом Минздравсоцразвития №302 от 12 апреля 2011 г.)

Администрация обязуется:

4.2.1. Обеспечивать своевременную и полную реализацию социальных гарантий и трудовых прав работников по вопросам оплаты труда, установленных Законом «Об образовании в Российской Федерации», майскими Указами президента РФ, нормативными правовыми актами Иркутской области, Отраслевым Соглашением и настоящим Коллективным договором в пределах своей компетенции.

4.2.2. В соответствии со ст.136 ТК РФ заработная плата выплачивается каждые полмесяца: за первую половину отработанного месяца 25 числа текущего месяца. Заработную плату за вторую половину отработанного месяца Работодатель выплачивает 10 числа месяца, следующего за расчетным и только в денежной форме. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

4.2.3. Обеспечивать согласование выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам участия в разработке, обсуждении и принятии работодателем локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, в пределах своей компетенции.

4.2.4. Устанавливать заработную плату с учетом требований статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации, включающую размеры должностных окладов, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, компенсационные, стимулирующие выплаты, которые регламентируются федеральным, областным законодательством, Отраслевым Соглашением, а также настоящим коллективным договором, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2.5. Формировать систему оплаты труда работников образовательного учреждения, включающую размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, определяемых на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4.2.5.1. Устанавливать размер заработной платы педагогических работников (с учетом премий и иных стимулирующих выплат) в соответствии с отраслевой системой оплаты труда не менее размера средней заработной платы по экономике региона, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждений и полной педагогической нагрузки.

4.2.5.2. Применить порядок исчисления должностного оклада, когда все повышающие коэффициенты, начисляемые на размер минимального оклада (ставки), будут образовывать новый должностной оклад.

4.2.5.3. Определять размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы образовательных учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- результатов аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- типовых норм труда для однородных работ;

4.2.5.4. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора¹:

4.2.5.4.1. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации определить процент(ов) из общего объема средств, предназначенных на стимулирующих выплат образовательной организации.

4.2.5.4.2. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя определить процент(ов) из общего объема стимулирующих выплат образовательной организации.

4.2.5.4.3. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации определить процент(ов) из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера образовательной организации.

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

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

4.2.5.4.6. Штаты организации формировать с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливать соответствующую доплату, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ). Минимальные размеры доплат устанавливаются приложением № 7 к коллективному договору.

4.2.5.4.7. Выплату вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производить также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.2.5.4.8. Увеличивать размеры должностных окладов, ставок заработной платы с применением повышающих коэффициентов, доплат, надбавок к должностным окладам ставкам заработной платы в случаях:

- увеличения стажа работы (со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы);

- получения образования или восстановления документов об образовании (со дня предоставления соответствующего документа);

- присвоения квалификационной категории (со дня принятия решения аттестационной комиссией);
- присвоения почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия (со дня присвоения, награждения соответственно);
- присуждения ученой степени (со дня решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома).

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы образовательных учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

4.2.6. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчетного листа, с указанием в ней составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

4.2.7. Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

4.2.8. Производить работнику выплату заработной платы в повышенном размере со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности, если изменение размеров оплаты труда наступило в период отпуска или в период временной нетрудоспособности.

4.2.9. В соответствии со ст. 414 ТК РФ сохранять среднюю плату работникам:

- за участие их в забастовке, проводимой в соответствии с действующим законодательством;
- за время приостановки работы по причине не своевременной или не полной выплаты заработной платы (по правилам ст. 142 ТК РФ)

4.2. 10. В соответствии со ст. 236 ТК РФ в случае нарушения установленного срока выплаты отпускных и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере 1/150 ставки рефинансирования Центробанка РФ за каждый день задержки, начиная с установленного срока выплаты заработной платы, отпускных и иных выплат.

4.2.10.1. Установить следующие повышающие коэффициенты к размеру минимального оклада (ставки) за наличие квалификационной категории:

Наименование должности (профессии)	Размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию
Старший вожатый	0,05 – для второй категории 0,10 – для первой категории 0,15 – для высшей категории
Инструктор по физической культуре	
Музыкальный руководитель	
Концертмейстер	
Педагог дополнительного образования	
Педагог - организатор	
Социальный педагог	
Воспитатель ГПД	0,05 – для второй категории 0,10 – для первой категории 0,18 – для высшей категории
Методист	
Педагог – психолог	
Учитель	0,1 – для второй категории 0,3 – для первой категории 0,5 – для высшей категории
Воспитатель	
Тренер – преподаватель	
Педагог - библиотекарь	
Педагог дополнительного образования (УДОД)	
Учитель - дефектолог	
Учитель - логопед	

4.2. Своевременно проводить тарификацию работников с учетом педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной категории производить с момента вынесения аттестационной комиссией соответствующего решения.

11.

—присвоение почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия со дня присвоения, награждения соответственно);

—присуждение ученой степени (со дня решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома).

4.2. 12. В соответствии со ст.151 ТК РФ о порядке исчисления заработной платы применять почасовую оплату за часы, данные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников. В случаях, если замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату за него производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

4.2. 13. Выполнение в ОУ ремонтно-строительных, иных крупных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, осуществлять по их желанию и за дополнительную плату (ст.151 ТК РФ)

4.2.14. Сохранять педагогическим работникам в течение двух лет размер заработной платы с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- в длительном отпуске (до одного года), предоставившийся после осуществления десятилетия преподавательской деятельности;
- педагогическим работникам, избравшимся на освобожденные выборные должности в сфере образования, государственного управления, отраслевого Профсоюза после истечения сроков их выборной деятельности;

а также:

- педагогическим работникам, которым до пенсии по возрасту осталось менее двух лет до наступления пенсионного возраста; в случае продолжения ими трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста, аттестация проводится на общих основаниях

При этом обеспечить своевременную письменную информацию (не позднее 2-х месяцев до окончания соответствующего периода, кроме длительной нетрудоспособности) органов управления образованием.

4.2.15. В целях социальной поддержки и закрепления в учреждении образования молодых педагогов до 29 лет из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе по специальности в образовательных учреждениях, в развития их творческой активности и инициативы при реализации образовательных задач установить молодым специалистам ежемесячную выплату:

- 20% - (до 3 лет работы);
- 10% - (3-5 лет работы);
- 5% - (5-7 лет работы).

Из них, окончившим педагогические образовательные учреждения с дипломами «С отличием», установить за счет средств муниципального бюджета доплату:

- 15% (до 2 лет работы)

4.2.16. Статус молодого специалиста устанавливается однократно. Статус молодого специалиста продлевается в следующих случаях:

- при призыве на военную службу или направлении на заменяющую ее альтернативную службу - на время прохождения действительной или альтернативной службы;
- при направлении на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы - на весь период стажировки или обучения с отрывом от производства;

- при поступлении в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации - на весь период обучения;
- при предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - на весь период фактического нахождения в отпуске.

Статус молодого специалиста во всех случаях действует до достижения молодым специалистом 29 лет.

Совет трудового коллектива обязуется:

4.3.1. Установить контроль за выполнением статей ТК, пунктов настоящего Договора в части оплаты труда и иных выплат работникам учреждения, их своевременности и соответствия локальным актам учреждения.

4.3.2. Принимать согласованные и оперативные меры, в случае нарушений ст.4.3.1.

4.3.3. Представлять и защищать интересы работников в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах, перед администрацией школы.

4.3.4. Принимать участие в переговорах и консультациях с администрацией по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений: вносить предложения по совершенствованию управления и работы учреждения: вносить предложения в проекты локальных, нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы работников.

V. ОХРАНА ТРУДА

Улучшение условий, охраны труда.

Стороны Договора обязуются:

5.1. Обеспечить в соответствии с отраслевым стандартом и положением об организации службы охраны труда в школе, своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса.

5.2. В соответствии со ст.212 ТК РФ обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров с оформлением санитарных книжек и сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров.

5.3. Не позднее 20 августа проводить проверку готовности школы к новому учебному году, приемку помещений и оборудования повышенной опасности (учебные мастерские, спортивный зал и др.) с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

5.3.1. Обеспечить представление необходимых документов и беспрепятственный доступ во все помещения организаций для осуществления общественного контроля уполномоченному по охране труда.

5.4.1 раз в 3 года проводить обучение ответственных по охране труда.

5.5. В соответствии с внутренними, районными и областными Положениями участвовать в конкурсах по Охране Труда, на лучшую организацию социального партнерства по Охране Труда и др.

5.6. Обучение и проверка инспектора по охране труда проводится один раз в три года, а проверка знаний технического персонала проводится ежегодно. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

5.7. Обеспечивать контроль над соблюдением безопасных условий труда и учёбы в образовательной организации.

5.8. В соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 3 статьи 9 Закона Иркутской области от 23 июля 2008 года № 58-ОЗ «Об охране труда в Иркутской области»

обеспечить финансирование расходов по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы бюджетных ассигнований на его содержание в соответствии в плане мероприятий, разработанных согласно п.5.1.1.

5.9. Обеспечивать своевременное привлечение организаций, имеющих лицензию на право проведения экспертизы зданий и сооружений в целях обследования зданий образовательной организации, находящихся в технически неудовлетворительном состоянии.

5.10. Предоставлять дополнительные отпуска работникам в связи с вредными условиями труда в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников учреждений и организаций образования.

5.11. Обеспечивать работников образовательного учреждения спецодеждой, спец. обувью и другими средствами индивидуальной защиты в порядке и по нормам, утверждённым Министерством труда и социального развития Российской Федерации; в случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость. (Приложение №2)

5.12. Проводить бесплатное обучение работников образовательного учреждения санитарно-гигиеническим нормам и правилам в соответствии со статьей 11 Федерального закона от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».

5.13. Производить работнику оплату времени простоя из расчёта его среднего заработка в случаях:

- прекращения работы, угрожающей жизни и здоровью работника;
- отстранения от работы не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, санитарно-гигиеническую подготовку по вине работодателя.

При этом работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования

5.14. По просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

5.15. Создать действующую на паритетных началах комиссию по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 3 человек.

5.16. Содействовать организации Службы Здоровья работников образования через:

- организацию горячего питания работников на базе образовательной организации;
- оздоровление работников, в том числе семейного, в том числе с детьми, в санаторно-курортных и иных учреждениях через участие в работе оздоровительного фонда районной организации Профсоюза, программы Министерства образования Иркутской области, Министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, районный совет ветеранов и др.
- участие в социально-культурных, культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятиях

5.17. С учетом мнения профкома применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творческих работников, ответственных за охрану труда, уполномоченных ПК по охране труда, других работников, в том числе путем:

- объявления благодарности;
- награждения почетной грамотой;
- награждения ценным подарком;
- представления к награждению грамотами МО, званиями, наградами и др.

5.18. Организовывать работу по проведению специальной оценке условий труда.

5.19. Работодатель предоставляет работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID 19), по личному заявлению работника, с предоставлением справки с медицинского учреждения о прохождении вакцинации против COVID -19, два оплачиваемых выходных дня.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны принимают обязательство:

6.1. В период действия настоящего Договора осуществлять соответствующий мониторинг и принимать согласованные меры, способствующие:

6.1.1. выполнению в образовательном учреждении норм действующего законодательства в части установления и предоставления социальных льгот и гарантий работникам;

6.1.2. организации и финансированию летнего оздоровления и отдыха детей работников образования (за счет средств областного и муниципальных бюджетов);

6.1.3. организации оздоровления работников в том числе нуждающихся в медицинской реабилитации, в том числе ветеранов педагогического труда;

6.1.4. соблюдению прав и гарантий педагогических работников, работающих и проживающих в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на получение мер социальной поддержки по возмещению расходов по оплате жилого помещения и коммунальных услуг в части отопления и освещения;

6.1.5. своевременному возмещению расходов работников ОУ, связанных со служебными командировками.

6.2. Оказывать содействие деятельности первичной организации районного Совета ветеранов педагогического труда (при наличии).

Администрация обязуется:

6.4. Обеспечить в случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров сохранение за ним места работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплату командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.5. Обеспечить выплату единовременного денежного пособия в размере 3000 рублей молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступающих к работе по специальности (в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности, рабочем поселке) из районного бюджета.

6.6. Обеспечить участие работников образовательной организации в культурно-массовых, спортивно-оздоровительных, молодежных и др. мероприятиях с сохранением средней заработной платы.

6.7. В соответствии со ст. 8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились:

7.1. Настоящий Договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу и являются неотъемлемой его частью. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу в период его действия.

7.2. В течение месяца со дня подписания настоящего Договора:

- сторонами разрабатывается и утверждается на совместном заседании сторон социального партнерства План мероприятий по выполнению принятых обязательств;

- текст Договора и Плана мероприятий по его выполнению выносятся администрацией и советом трудового коллектива для обсуждения и утверждения на открытом собрании коллектива образовательного учреждения;

- представляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;
- отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза в полугодие.

При необходимости (по представлению советом трудового коллектива) - Районной Трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальном образовании «Тайшетский район» и доводится до сведения муниципальных органов управления образованием, работников образовательных учреждений.

7.4. В течение действия настоящего Договора ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке вносить в него изменения и дополнения, отказываться от выполнения тех или иных принятых на себя обязательств.

7.5. Все изменения и дополнения в настоящий Договор вносятся по взаимной договоренности сторон и в порядке, предусмотренном законодательством.

7.6. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании коллектива и подлежат уведомительной регистрации в Отделе по Труд и охране Труд Тайшетской районной администрации.

7.7. Стороны несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

7.8. Настоящий Договор подписан в г. Тайшете, в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу и хранятся: по 1 экз.

у Сторон, подписавших Договор, 3-й экземпляр – в совете трудового коллектива.

Договор подписан «28» 01 - 01 2022 года.

От Администрации образовательного учреждения:

Директор МКОУ Бузыккановской СОШ
МП _____ / Е.В. Ковалева /

От Совета трудового коллектива:

Представитель совета трудового коллектива
МКОУ Бузыккановская СОШ _____ Т.А. Якушева

СПИСОК ПРИЛОЖЕНИЙ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Нормы бесплатной выдачи работникам МКОУ Бузыккановская СОШ спецодежды, спец. обуви и других средств индивидуальной защиты /СИЗ/.
3. Положение по оплате труда ОУ.
4. Протокол открытого собрания трудового коллектива.

Утверждено

представитель трудового коллектива

МКОУ Бузыккановской СОШ

Т.А. Якушева

исполн. № 3 от

2022 г.

Утверждаю

Директор

МКОУ Бузыккановской СОШ

Е.В. Ковалева

от

2022 г.



Правила Внутреннего трудового распорядка для работников МКОУ Бузыккановской СОШ

ЛОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), ст.47, ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами, Уставом школы, Коллективным договором и регламентирующие порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности и ответственность работников, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в школе.

1.2. Настоящие Правила направлены на укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, создание благоприятного микроклимата в коллективе работников, на развитие трудовой мотивации, инициативы, активности.

1.3. Настоящие Правила являются единственными и обязательными для исполнения всеми работниками школы.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА НА РАБОТУ И ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

2.1. Директор школы осуществляет прием и увольнение работников.

2.2. Трудовые отношения между работником и работодателем в соответствии со ст. 16 ТК РФ возникают на основании трудового договора, заключаемого в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Заключение трудового договора с лицами, поступающими на работу, осуществляется в соответствии с главой 11 ТК РФ «Заключение трудового договора».

Прием работников на работу оформляется приказом директора школы на основании заключенного с работником трудового договора и поданного им заявления о приеме на работу.

2.3. Директор школы при приеме работника:

знакомит его с должностной инструкцией, Коллективным договором, настоящими Правилами, Уставом, лицензией, свидетельством о государственной аккредитации и другими нормативными документами;

проводит с принятым работником вводный инструктаж по технике безопасности.

2.4. Прекращение трудовых отношений с работниками производится по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством, и оформляется приказом директора школы.

Трудовой договор может быть в любое время, расторгнут по соглашению сторон.

Работник имеет право расторгнуть заключенный с ним трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом директора школы за две недели.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.5. Днем увольнения работника считается последний день его работы, в который с ним производится окончательный расчет и в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации ему выдается трудовая книжка с записью об увольнении.

3. ПРАВА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Работники имеют права, регулируемые трудовым законодательством Российской Федерации и Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», настоящими Правилами и должностными инструкциями.

3.2. Работники имеют право на:

участие в управлении школы,

повышение своей квалификации,

пользование мерами социальной поддержки, установленными действующим законодательством,

моральное и материальное стимулирование в соответствии с Положением о моральном стимулировании и Положением

об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Бузыккановской средней общеобразовательной школы,

оборудованное рабочее место и безопасные условия труда,

право на объединение в общественные профессиональные организации,

защиту своей профессиональной чести и достоинства,

на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3.3. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени,

- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года,

- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации,

- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования,
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации,
- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда,
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

4. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. Работники школы имеют обязанности, регуливаемые трудовым законодательством Российской Федерации и Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», настоящими Правилами и должностными инструкциями.

4.2. Работники учреждения обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования, формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояния их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации в порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности;
- применять необходимые меры к обеспечению сохранности оборудования и имущества Учреждения;
- соблюдать Устав школы, настоящие Правила, другие документы, регламентирующие деятельность школы.

4.3. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни;
- изменять по своему усмотрению расписание уроков;
- отменять, удлинять, сокращать продолжительность уроков;
- оставлять обучающихся в кабинетах одних, без учителя;
- удалять обучающихся с уроков;
- отвлекать коллег от выполнения их функциональных обязанностей;
- курить на территории школы, приносить с собой и употреблять алкогольные напитки, проходить на территорию школы и находиться на своем рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

5.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

5.3. В рабочее время педагогических работников, в зависимости от занимаемой должности, включается учебная, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению внутреннего мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.4. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями.

5.5. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников определяется коллективным договором, настоящими Правилами, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Устанавливается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время:

- педагогическим работникам во время перемены в обеденном зале столовой;
- иным работникам (сторож, младший воспитатель, гардеробщик, повар) на рабочем месте.

5.6. Педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение единого государственного экзамена.

5.7. В школе устанавливается 5-ти или 6-ти дневная рабочая неделя. Выходными днями являются суббота, воскресенье (5-ти дневная рабочая неделя), воскресенье (6-ти дневная рабочая неделя), также нерабочие праздничные дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, не допускается. Работники привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях и порядке, которые предусмотрены трудовым законодательством, с обязательного письменного согласия работника.

5.8. Для отдельных категорий работников (воспитатель, сторож, уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник, рабочий по обслуживанию здания) может устанавливаться сменная работа, работа в режиме гибкого рабочего времени, а также разделение рабочего дня на части.

Для работников школы, работающих по графику дежурства (сменности), время начала и окончания рабочего времени определяется графиками дежурства (сменности).

График дежурства (сменности) утверждается директором школы и доводится до сведения работников.

Изменение общего режима работы допускается на основании приказа директора школы.

5.9. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности).

Продолжительность отпуска устанавливается согласно ТК РФ. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором школы не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.10. Учебную нагрузку педагогических работников утверждает тарификационной комиссией, созданной по приказу директора школы. При этом учитывается:

преимущество в преподавании учебных дисциплин;

объем учебной нагрузки не ниже 18 часов. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы, устанавливается с письменного согласия работника, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня);

в зависимости от количества учебных часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях;

учитель должен быть ознакомлен с педагогической нагрузкой до ухода в отпуск.

5.11. Рабочий день учителей должен начинаться не позднее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не менее 20 минут после окончания уроков.

5.12. По завершении учебных занятий учитель сопровождает обучающихся в раздевалку.

5.13. В целях обеспечения безопасности и снижения травматизма из числа педагогических работников руководитель назначает дежурных учителей. Дежурный учитель начинает дежурство за 20 минут до начала первого урока смены и заканчивает его через 20 минут после окончания смены. Дежурный учитель выполняет свои обязанности согласно утвержденного руководителем графика дежурства и должностным инструкциям.

5.14. Из числа педагогических работников (заместителей директоров) учреждения для обеспечения учебно-воспитательного процесса директор назначает дежурных администраторов. Дежурный администратор начинает дежурство за 30 минут до начала первого урока смены и заканчивает его через 20 минут после окончания смены. Дежурный администратор выполняет свои обязанности согласно утвержденного директором графика дежурства и должностным инструкциям.

5.15. Занятия в школе начинаются в 9.00 по расписанию, утвержденному директором школы.

5.16. Заместитель директора своевременно предупреждает учителей и обучающихся о замене уроков.

5.17. В течение учебного времени учителя приступают к очередным урокам со звонком, опоздание учителя на урок не допускается.

5.18. Время каникул является рабочим временем. В каникулярное время работа учителя осуществляется в соответствии с предельной нормой недельной почасовой нагрузки согласно графику занятости, составленному заместителем директора и утвержденному директором школы. Неявка на работу в каникулярное время без уважительных причин приравнивается к прогулу.

6. ПОощРЕНИЯ ЗА ТРУД

6.1. За добросовестное исполнение должностных обязанностей, проявление инициативы и творческой активности в соответствии с Положением о моральном стимулировании. Положением об оплате труда работников школы работники могут быть поощрены:

Награждением Почетной грамотой;

Объявлением благодарности;

Награждением благодарственным письмом;

Представлением к награждению отраслевыми и государственными наградами;

Установлением выплат стимулирующего характера.

6.2. На основании решения о поощрении директор школы издает приказ, который доводится до сведения работника.

7. СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

7.1. Работники подлежат государственному социальному страхованию. Работникам при наличии соответствующих условий за счет средств Фонда социального страхования выплачиваются пособия и компенсации (пособие о временной нетрудоспособности, по беременности и родам и т.п.).

8. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

8.1. Работникам устанавливается должностной оклад согласно штатному расписанию.

8.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются согласно Положению об оплате труда работников школы.

8.3. В соответствии со ст.136 ТК РФ выплачивается заработная плата не реже чем каждые полмесяца: работодатель обязан выплачивать заработную плату за первую половину календарного месяца - 25-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 10 числа месяца, следующего за отчетным. При совпадении дня выплаты

заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня. Работникам устанавливается заработная плата с учетом требований статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации, включающая размеры должностных окладов, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, компенсационные, стимулирующие выплаты, которые регламентируются федеральным, областным законодательством, Отраслевым Соглашением.

9. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

9.1. За совершение дисциплинарного проступка - то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей - руководством к нему могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

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

9.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

9.3. Приказ директора школы о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт. В соответствии со ст. 66 ТК РФ сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

9.4. В течение всего срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

9.5. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации.



Нормы бесплатной выдачи работникам МКОУ Бужыкановской СОШ спецодежды, спец. обуви и других средств индивидуальной защиты /СИЗ/

№ п/п	Профессия (должность)	Наименование средств индивидуальной защиты	Единица измерения	Количество на год
1.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	штука	1
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	пара пара	6 6
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые	пара	1
		Перчатки резиновые	пара	2
2.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	штука	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	штука	1
		Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием	пара пара	6 6
		Плащ непромокаемый	штука	1 на 3 года
		Зимой дополнительно: Куртка на утепленной прокладке	штука	1 на 2 года
		Валенки или сапоги кожаные утепленные	пара	1 на 2 года
		Галоши на валенки	пара	1 на 2 года
3.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	штука	1
4.	Лаборант кабинета химии, физики	При выполнении работ в химических и технологических лабораториях: Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	штука	1 на 1,5 года
		Фартук прорезиненный с нагрудником	штука	дежурный
		Тапочки кожаные или ботинки кожаные	пара пара	2 1
		Перчатки резиновые или Перчатки с полимерным покрытием	пара пара	дежурные дежурные
		Очки защитные	штука	до износа
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сооружений и	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из	штука	1

	оборудования /столяр/	смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		
		Фартук хлопчатобумажный	штука	2
		Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием	пара пара	4 4
		Ботинки кожаные	пара	
		На наружных работах зимой дополнительно:		
		Куртка на утепляющей прокладке	штука	1 на 2 года
		Брюки на утепляющей прокладке	штука	1 на 2 года
		Валенки или Сапоги кожаные утепленные	пара пара	1 на 2 года 1 на 2 года
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сооружений и оборудования /слесарь – сантехник/	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	штука штука	1 на 1,5 года 1 на 1,5 года
		Сапоги резиновые	пара	1
		Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием	пара пара	6 6
		Перчатки резиновые	пара	дежурные
		Противогаз	штука	дежурные
		На наружных работах зимой дополнительно:		
		Куртка на утепляющей прокладке	штука	1 на 2 года
		Брюки на утепляющей прокладке	штука	1 на 2 года
		Валенки или Сапоги кожаные утепленные	пара пара	1 на 2 года 1 на 2 года
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сооружений и оборудования /слесарь – теплотехник/	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	штука	1 на 9 месяцев
		Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием	пара пара	12 12
		Ботинки кожаные	пара	1
		При работе на мокрых участках дополнительно: Сапоги резиновые	пара	1
		При наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке	штука	1 на 2 года
8.	Сторож /охрана помещений зданий школы	При занятости на наружных работах: Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	штука	1
		Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	штука	дежурный
		Куртка на утепляющей прокладке	штука	1 на 2 года
		Брюки на утепляющей прокладке	штука	1 на 2 года
		Тулуп в особом и IV поясах	штука	1 на 2 года
		Полушубок в III, II и I поясах	штука	1 на 2 года
		Валенки или	штука	1 на 2 года

		Сапоги кожаные утепленные	штука	1 на 2 года
9.	Шеф – повар, повар	Куртка белая хлопчатобумажная	штука	4 на 2 года
		Брюки светлые хлопчатобумажные или Юбка светлая хлопчатобумажная – (для женщин)	штука	4 на 2 года
		Фартук белый хлопчатобумажный	штука	4 на 2 года
		Колпак белый хлопчатобумажный или Косынка белая хлопчатобумажная	штука штука	4 на 2 года 4 на 2 года
		Полотенце	штука	4 на 2 года
		Тапочки или туфли, или ботинки текстильные или текстильно-комбинированные на нескользящей подошве	пара	4 на 2 года
		10.	Мойщик посуды	Куртка белая хлопчатобумажная или халат хлопчатобумажный
Шапочка белая хлопчатобумажная или Косынка белая хлопчатобумажная	штука			4 на 2 года
Фартук резиновый с нагрудником	штука			2
Галоши резиновые	штука			1
11.	Подсобный рабочий, кухонный работник	Халат из плотной хлопчатобумажной ткани	штука	4 на 2 года
		Косынка или колпак из хлопчатобумажной ткани	штука	4 на 2 года
		Фартук хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	штука	4 на 2 года
12.	Библиотекарь	При работе в книгохранилищах: Халат хлопчатобумажный	штука	1
13.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сооружений и оборудования /электрик/	Полукомбинезон хлопчатобумажный	штука	1
		Перчатки диэлектрические	пара	дежурные
		Галоши диэлектрические	пара	дежурные
14.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный	штука	1
		Рукавицы комбинированные	пара	2
		На наружных работах и при работе в не отапливаемых помещениях зимой дополнительно: Костюм на утепляющей прокладке	штука	1 на 2 года
		Сапоги резиновые с вставным утеплителем	пара	1 на 3 года

Основание: Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008 №541н; Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 №777н; министерство экономического развития и торговли РФ, 2003 г.

Согласовано
Председатель ПК МКОУ Бузыккановской СОШ
Т.А. Якушева

Принято на открытом профсоюзном собрании
протокол № 4
от «17» января 2015 г.

Утверждаю

 Директор МКОУ Бузыккановской СОШ
 _____ Е.В. Ковалева

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Бузыккановская средняя общеобразовательная школа на 2020-2021 учебный год

№	Содержание мероприятия	Единица учета	Количество	Сроки выполнения	Ответственные за выполнение мероприятия	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда	
						Всего	В т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8
2	Проверка ведения журналов по ОТ	Шт.	6	октябрь	Ответственный по ОТ Марыхина Т.В	22	17
3	Обеспечение наличия аптечки и противопожарным инвентарем в кабинете химии	Каб.	1	сентябрь	Ответственный по ОТ Марыхина Т.В	1	1
4	Обеспечение средствами хранения химреактивов в лаборатории кабинета химии	Каб.	1	в течении года	Ответственный по ОТ Марыхина Т.В. Учитель химии Огородникова М.В	1	1
5	Обеспечение наличия аптечки и противопожарным инвентарем в кабинете физики	Каб.	1	сентябрь	Ответственный по ОТ Марыхина Т.В. Учитель физики Бутылкин Е.В	1	0
6	Обеспечение наличия аптечки и противопожарного инвентаря в мастерской	Каб.	1	сентябрь	Ответственный по ОТ Марыхина Т.В	1	0
7	Обеспечение кухонным оборудованием кабинета технологии	Каб.	1		Ответственный по ОТ Марыхина Т.В Учитель технологии Якушева Т.А	1	1
8	Обеспечить МОП учреждения спецодеждой, спец.обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими типовыми нормами	Чел.	11	По возможности	Директор школы Ковалева Е.В Ответственный по ОТ Марыхина Т.В	5	5
9	Провести проверку спортивных залов с составлением актов приемки	Каб.	1		Директор школы Ковалева Е.В Ответственный по ОТ Марыхина Т.В	1	1
10	Обеспечить работу электрощитовой школы, согласно нормативным документам по ОТ	Шт.	2 перчатки		Директор школы Ковалева Е.В Ответственный по ОТ Марыхина Т.В	1	0

От работников председатель ППО: _____/Якушева Т.А/

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения Бузыккановской средней общеобразовательной школы Тайшетского района, подведомственной Управлению образования администрации Тайшетского района.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования Тайшетского района (далее - Положение), разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Законом Иркутской области от 9 октября 2008 года № 82-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»;
- постановлением Правительства Иркутской области от 18 ноября 2009 года № 339/118-пп «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки»;
- распоряжение Правительства Иркутской области от 18 ноября 2009 года № 320/128-рп "О обеспечении введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки";
- распоряжением Правительства Иркутской области от 7 июня 2010 года №110-рп «О введении системы оплаты труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями);
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 года № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства»;
- приказ министерства труда и занятости Иркутской области от 31.01.2013 г. № 3-мпр «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей государственных учреждений Иркутской области»;
- приказом министерства образования Иркутской области от 24 февраля 2010 года № 116-мпр «Об утверждении Перечня должностей и профессий работников областных государственных образовательных учреждений, которые относятся к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителей областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области»;
- приказ министерства труда и занятости Иркутской области от 31.01.2013 г. № 6-мпр «Об утверждении методических рекомендаций по установлению систем оплаты труда, отличных от единой тарифной сетки, и перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в областных государственных казенных, бюджетных, автономных учреждениях Иркутской области»;
- едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2011 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 10.12.2010 протокол № 10.
- постановление администрации Тайшетского района от 24.07.2013 г. №2029 «О внесении изменений в Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования Тайшетского района, подведомственных

Управлению образования администрации Тайшетского района, утвержденное постановлением администрации Тайшетского района от 24.03.2011 г. №459.

- постановление администрации Тайшетского района от 16.09.2013 г. №2368 «О внесении изменений в Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования Тайшетского района, подведомственных Управлению образования администрации Тайшетского района, утвержденное постановлением администрации Тайшетского района от 20.05.2013 г. №1297.

- постановление администрации Тайшетского района от 26.12.2013 г. №3357 «О внесении изменений в Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования Тайшетского района, подведомственных Управлению образования администрации Тайшетского района, утвержденное постановлением администрации Тайшетского района от 20.05.2013 г. №1297.

- постановление администрации Тайшетского района от 15.05.2014 г. №1219 «О внесении изменений в Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования Тайшетского района, подведомственных Управлению образования администрации Тайшетского района, утвержденное постановлением администрации Тайшетского района от 20.05.2013 г. №1297.

- постановление администрации Тайшетского района от 23.06.2014 г. №1548 «О внесении изменений в Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования Тайшетского района, подведомственных Управлению образования администрации Тайшетского района, утвержденное постановлением администрации Тайшетского района от 20.05.2013 г. №1297.

- постановление администрации Тайшетского района от 05.08.2014 г. №1877 «О внесении изменений в Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования Тайшетского района, подведомственных Управлению образования администрации Тайшетского района, утвержденное постановлением администрации Тайшетского района от 20.05.2013 г. №1297.

- постановление администрации Тайшетского района от 14.10.2014 г. №2534 «О внесении изменений в Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования Тайшетского района, подведомственных Управлению образования администрации Тайшетского района, утвержденное постановлением администрации Тайшетского района от 20.05.2013 г. №1297.

- постановление администрации Тайшетского района от 19.06.2015 г. №1065 «О внесении изменений в Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования Тайшетского района, подведомственных Управлению образования администрации Тайшетского района, утвержденное постановлением администрации Тайшетского района от 20.05.2013 г. №1297.

- постановление администрации Тайшетского района от 20.07.2015 г. №1109 «О внесении изменений в Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования Тайшетского района, подведомственных Управлению образования администрации Тайшетского района, утвержденное постановлением администрации Тайшетского района от 20.05.2013 г. №1297.

- дополнительное соглашение от 20.06.2016 г к "Отраслевому соглашению между районным комитетом Профсоюза работников образования, Управлением образования, Управлением культуры, спорта и молодежной политики Тайшетской районной администрации и администрацией муниципального образования "Тайшетский район" на 2015-2017 гг., заключенному 16.10.2014 г., с изменениями от 31.05.2016 г

- постановление администрации Тайшетского района от 23.06.2016 г. № 201 «О внесении изменений в Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования Тайшетского района, подведомственных Управлению образования администрации Тайшетского района, утвержденное постановлением администрации Тайшетского района от 20.05.2013 г. №1297

2. Положение является основанием для разработки положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Тайшетского района (далее – образовательные учреждения), и включает в себя:

1) минимальные размеры окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников.

2) размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников.

3) условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера.

4) условия осуществления выплат стимулирующего характера.

3. Система оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основе должностных минимальных размеров окладов (ставок), повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Указанные составляющие системы оплаты труда разработаны, в том числе во исполнение ст. 6 Закона Иркутской области от 9 октября 2008 г. N 82-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области", ст.7 Конституции РФ, ст. 133 ТК РФ.

4. Минимальные размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (ставок), утвержденных

настоящим Положением.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5. Зарботная плата работника образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св;$$

ЗП - зарботная плата;

ДО - должностной оклад;

Кв - компенсационные выплаты;

Св - стимулирующие выплаты.

6. Должностной оклад работника образовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = \frac{Оп * Nн}{Nн} + \frac{Оп * Nн}{Nн} * КПП + ДПК$$
, где

Оп – персональный оклад;

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников;

КПП - персональный повышающий коэффициент;

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются;

Nн – норма часов педагогической работы;

Nп – педагогическая нагрузка;

Оп = О + О * КП;

О - размер минимального оклада (ставки);

7. Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается:

работникам образовательных учреждений, награждаемых орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой славы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», 20% минимального оклада (ставки);

работникам образовательных учреждений, имеющим государственные награды РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», Почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный юрист Российской Федерации», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 15% от минимального оклада (ставки);

работникам образовательных учреждений, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - 10% минимального оклада (ставки);

8. Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада по занимаемой должности устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений (приложение № 5 к Положению).

9. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач, стажа работы и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем образовательного учреждения в отношении каждого работника персонально на основании локальных актов образовательного учреждения, согласованных с профсоюзным комитетом учреждения.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при определении размеров иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада (ставки), установленного с учетом квалификационной категории, определяется путем умножения минимального размера оклада на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год).

10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к минимальным размерам окладов (ставкам) по соответствующим ПКГ в процентах к минимальным окладам (ставкам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации или законами и нормативными правовыми актами Иркутской области.

Конкретные размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за непрерывный стаж работы в южных районах Иркутской области), а также условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Иные виды выплат компенсационного характера, предусмотренные Перечнем видов выплат компенсационного характера и установленные в процентном отношении, применяются к минимальным размерам окладов (ставкам) по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

11. Система оплаты труда работников устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательных учреждений по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

12. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Образовательные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Иркутской области, содержащими нормы трудового права.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА

Работники образования

13. Минимальные размеры окладов (ставок) работников образования, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (приложения №№ 1, 4 к Положению).

Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда (далее по тексту МРОТ) (при условии полностью отработанной месячной нормы рабочего времени - ст.133 ТК РФ) производится доплата. Исключение составляют внутренние совместители. В целях доведения начисленной заработной платы до установленного МРОТ, размер указанной доплаты может регулироваться.

Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада по занимаемой должности за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников, руководителей структурных подразделений, в размерах согласно приложения № 5 к Положению.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в образовательном учреждении и других факторов, утвержденных локальным актом образовательного учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание.

Общепрофессиональные должности служащих

14. Минимальные размеры окладов (ставок) работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (приложения № 2 к Положению).

Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда (далее по тексту МРОТ) (при условии полностью отработанной месячной нормы рабочего времени - ст.133 ТК РФ) производится доплата. Исключение составляют внутренние совместители. В целях доведения начисленной заработной платы до установленного МРОТ, размер указанной доплаты может регулироваться.

Работникам, занимающим должности служащих предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада, согласно приложения № 5 к Положению.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы в образовательных учреждениях и других факторов, утвержденных локальным актом образовательного учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание.

Общепрофессиональные профессии рабочих

15. Минимальные размеры окладов (ставок) рабочих образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ (приложение № 3 к Положению).

Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда (далее по тексту МРОТ) (при условии полностью отработанной месячной нормы рабочего времени - ст.133 ТК РФ) производится доплата. Исключение составляют внутренние совместители. В целях доведения начисленной заработной платы до установленного МРОТ, размер указанной доплаты может регулироваться.

Рабочим предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

16. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Тайшетского района, в образовательных учреждениях осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в том числе выплата за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях);

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, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом);

ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом;

ежемесячная выплата молодым специалистам из числа педагогических работников в образовательных учреждениях, выплата за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях.

Ежемесячная доплата до МРОТ работникам, месячная заработная плата которых ниже МРОТ, размер которой может регулироваться (при условии полностью отработанной месячной нормы рабочего времени - ст.133 ТК РФ)

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

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

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с приложением № 6 к Положению.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

17. В муниципальных учреждениях Тайшетского района, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в соответствии с локальным актом учреждения.

18. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель образовательного учреждения, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в образовательном учреждении с участием представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда следующих работников:

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

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

остальных работников, занятых в структурных подразделениях образовательного учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

При этом следует учитывать, что объем средств на указанные выплаты должен составлять до 25 процентов средств на оплату труда от доведенных бюджетных ассигнований до образовательного учреждения.

19. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

20. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается 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 образовательного учреждения);

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;

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

21. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с порядком расчета стимулирующих выплат работникам (приложение № 7 к Положению). Порядок расчета стимулирующих выплат образовательные учреждения могут выбирать самостоятельно.

22. Формирование перечня критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных действующим законодательством. Кроме того, данный перечень должен отвечать уставным задачам деятельности образовательного учреждения и критериям оценки деятельности работников.

Основой в формировании перечня стимулирующих выплат для работников является определение качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Данный перечень представлен в Приложении № 7 к Положению.

23. Выплата стимулирующего характера по итогам работы - премия устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Максимальный размер премии не ограничен. Единовременные премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями, их размер имеет конкретное выражение.

5. РУКОВОДИТЕЛИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛИ

24. Зарботная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей (далее – руководящие работники) состоит из должностного оклада, персонального повышающего коэффициента (устанавливается приказом Управления образования администрации Тайшетского района) и дополнительного повышающего коэффициента за научную степень и звание, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в трудовом договоре.

25. Руководящим работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент:

за ордена СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы – 10% должностного оклада;

за почетное звание «Народный учитель Российской Федерации» - 10% должностного оклада;

за государственные награды РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого Апостола Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «за заслуги перед Отечеством» всех степеней, за почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный юрист Российской Федерации» при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 7% должностного оклада;

за награды министерства просвещения СССР, РСФСР, министерства образования и науки Российской Федерации; значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - 5% должностного оклада.

26. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента указанные в пунктах 25 выплаты суммируются.

27. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемого им образовательного учреждения и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в определенном порядке. Кратность увеличения должностного оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается согласно критериям, утвержденным распоряжением Управления образования администрации Тайшетского района.

К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение. Перечень должностей работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя, утверждается распоряжением Управления образования администрации Тайшетского района.

28. Должностные оклады заместителей руководителей образовательного учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-40 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера и премий руководителю образовательного учреждения устанавливаются Управлением образования администрации Тайшетского района на основании заключения мониторинговой комиссии, утвержденной на коллегии Управления образования администрации Тайшетского района.

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель образовательного учреждения в соответствии с разделами 3 настоящего Положения.

29. Премирование руководителя образовательного учреждения производится Управлением образования администрации Тайшетского района, по согласованию с Районным комитетом Профсоюза образования с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения.

Премирование руководителя образовательного учреждения производится: Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений производится из стимулирующей части фонда оплаты труда того учреждения, в котором они работают, в размере до 1 % от фонда оплаты труда учреждения;

- общеобразовательные учреждения – за счет средств областного бюджета;

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

30. Из фонда оплаты труда работникам образовательных учреждений может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами образовательных учреждений.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимают руководители образовательных учреждений на основании письменного заявления работника.

31. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

32. Размер месячной заработной платы работника, состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого действует настоящее Соглашение, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного:

- Региональное соглашение от 26.01.2017 г. «О минимальной заработной плате в Иркутской области на 2017 год».

7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ФУНКЦИЙ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

33. Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (далее - ежемесячное денежное вознаграждение) педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений выплачивается за счет средств субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, полученной из областного бюджета.

34. Ежемесячное денежное вознаграждение устанавливается в размере 1000 рублей в месяц на класс (а не на педагогического работника, осуществляемого классное руководство) с наполняемостью 25 и более человек для городской местности и 14 и более человек для сельской местности, в классе с меньшей наполняемостью – с учетом уменьшения размера вознаграждения пропорционально численности обучающихся.

35. Педагогическому работнику муниципальной общеобразовательной школы, выполняющего функции классного руководителя одновременно в двух и более классах, ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается в размере, установленном настоящим постановлением.

35. Расчет ежемесячного денежного вознаграждения определяется с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области, установленных на территории Иркутской области в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
