****

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1.Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении – Богдановской средней общеобразовательной школе Урицкого района Орловской области**

1.2.Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

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

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТКРФ);

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

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

Закон Орловской области от 6 сентября 2013г. N1525-ОЗ «Об образовании в Орловской области»;

законодательные и иные нормативные правовые акты;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы;

Региональное отраслевое соглашение между Орловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и Департаментом образования Орловской области на 2022-2024 годы;

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

1.3.Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации – Трощенковой Нины Васильевны (далее – работодатель);

- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) – Цукановой Татьяны Ивановны.

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

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

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

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

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

1.7.Для достижения поставленных целей:

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

- работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора),принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение трех дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

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

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

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

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

1.9.В соответствии с действующим законодательством (статья 54ТКРФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия)направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

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

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

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

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

—получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи53ТКРФ и настоящим коллективным договором;

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

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

—участие в разработке и принятии коллективного договора;

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

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию МБОУ- Богдановской СОШ единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех (более половины) членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально- экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

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

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

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

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья12ТКРФ).

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

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

2.1.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТКРФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также **соглашением** администрации и профсоюзной организации учреждения по охране труда в МБОУ- Богдановской СОШ и настоящим коллективным договором.

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

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

Стороны договорились о том, что:

2.1.1.Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

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

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

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

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

2.2.Работодатель обязуется:

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

2.2.2.При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3ТКРФ.

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

2.2.4.Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

-обязательное медицинское страхование;

-выплату страховой части пенсии;

-обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

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

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

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.2.6.Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

2.2.7.Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59ТКРФс указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.2.8.При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.2.9.Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60ТКРФ).

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

2.2.10.Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТКРФ.

2.2.11.Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

1)при определении в соответствии с квалификационными характеристиками в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими документации;

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

3)при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

*-для учителей:*

а)участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

б)ведением журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

*-для педагогов дополнительного образования:*

а)участием в составлении программы учебных занятий;

б)составлением планов учебных занятий;

в)ведением журнала в электронной форме;

*-для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:*

а)ведение классного журнала (в электронной либо бумажной форме – без дублирования);

б)составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации‑;

4)при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составление и заполнение педагогическими работниками документации.

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

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

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

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

- ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

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

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

2.2.13.Предусматривать в соответствии со статьёй 179ТКРФ коллективным договором по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

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

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

б) лиц, получивших профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет с момента трудоустройства;

в) работников, имеющих почётные звания, награждённых ведомственными знаками отличия и почётными грамотами;

г) лиц, которым до возникновения права на назначение страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно осталось два года;

д) не освобождённых от основной работы председателей первичных профсоюзных организаций.

2.2.14.Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (5 (пять) часов в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.

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

2.2.16.Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178ТКРФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

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

- 300-00рублей – по Орловской области.

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

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

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

2.2.19.Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

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

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

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

2.2.21.В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТКРФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка*.*

2.3.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.3.2.Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям‑, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи82 ТКРФ.

2.3.3.Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью‑.

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

2.3.5.Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья385ТКРФ) и в суде (статья391 ТКРФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТКРФ.

**III. рабочее время и время отдыха**

3.Стороны пришли к соглашению о том, что:

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

В соответствии с частью третьей статьи 333 ТКРФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников‑.

3.1.1.В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учётом особенностей, установленных в зависимости от сферы ведения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, или федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования‑.

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

3.1.3.Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, из числа женщин в соответствии со статьёй263.1. ТКРФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

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

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

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

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

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки учителей при установлении её на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом1.6приложения 2 к приказу №1601.

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

а)по взаимному согласию сторон;

б)по инициативе работодателя в случаях:

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

—восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

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

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

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (пункт5.1. приложения2 к приказу№1601).

3.1.7.Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами5.3,5.4приложения 2 к приказу №1601, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

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

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

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

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

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

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

Режим рабочего времени работников в течение пятидневной недели с двумя выходными днями в неделю, а также распределение объёма учебной нагрузки учителей в течение дня (недели),устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

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

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

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

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

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

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

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

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке‑.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.1.18.Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 (пятьдесят шесть) календарных дней‑ с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 (двадцати восьми)календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев по соглашению сторон, а также в других случаях, определённых статьёй122 ТКРФ.

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

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

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

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

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

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

3.1.19.Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116ТКРФ, составляет:

-за работу с вредными условиями труда до 7 календарных дней;

-за ненормированный рабочий день до 7 календарных дней;

-в иных случаях до 7 календарных дней.

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

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством‑.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого составляет 7календарных дней‑.

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется (с учётом результатов специальной оценки условий труда)организацией самостоятельно в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте‑, принимаемом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке и продолжительностью не менее количества календарных дней, установленных статьёй 119 ТКРФ.

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

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

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

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

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

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

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

-излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца‑.

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

- бракосочетание работника – 3календарных дня;

- бракосочетание детей работника – 1 календарный день;

- рождение ребенка (предоставляется супругу) – 3 календарных дня;

- смерть близких родственников – 3 календарных дня;

- переезд на новое место жительства – 2 календарных дня;

-для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования– 1календарных дня;

-не освобождённой работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: председателю – 4 календарных дня;

-проводы сына в армию – 2 календарных дня;

- за работу в течение года без предоставления листа нетрудоспособности продолжительностью – 2 календарных дня;

- вакцинация – 2 календарных дня.

3.1.24.Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТКРФ.

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

3.1.26.Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях‑:

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных федеральным и законами либо коллективным договором.

3.1.27.Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года‑.

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

3.2.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.2.2.Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТКРФ.

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

3.2.4.Принимать участие в совершенствовании регулирования другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, поименованных в разделе II Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536‑.

**IV. Оплата и нормирование труда**

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

4.1.1.Днями выплаты заработной платы являются: - 17-е число текущего месяца – выдача оплаты за работу сотрудников за первую половину месяца (40%);

- 2-е число следующего за расчетным месяцем – выдача оплаты за работу сотрудников за вторую часть предыдущего месяца (60 %).

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

4.1.2.При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

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

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

-размеров и оснований произведенных удержаний;

-общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации‑.

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

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.2.Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Орловской области, муниципального образования, Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения‑.

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

-размер оклада (должностного оклада),ставки заработной платы, устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, а для педагогических работников - исходя из количества обучающихся и учебной нагрузки;

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

-выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.8.Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере, установленном законодательством.

4.9.Работникам, награждённым государственными наградами Российской Федерации, наградами субъекта Российской Федерации выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 16% ставки заработной платы (должностного оклада).

4.10.Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере по сравнению с обычными размерами оплаты труда. Оплата за сверхурочную работу может быть повышена за первые два часа работы на 5 %, за последующие часы – на 10 % ‑.

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

4.11.Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий трудав повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда‑, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй147ТКРФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579‑,на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.12.На установление работникам выплат стимулирующего характера направляется 15% средств фонда заработной платы‑:

4.12.1.На выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, определить 10 процент (ов) из общего объёма средств, предназначенных в образовательной организации на выплаты стимулирующего характера*.*

4.12.2.На выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя определить 5 процент(ов) из общего объёма средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера.

4.12.3.Учителям, другим педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

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

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

4.15.Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, заключённых на федеральном и региональном уровнях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности)‑.

За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет - на 2 года, но не менее чем на один год; до наступления права для назначения страховой пенсии по старости на 2 года, но не менее чем за один год; по окончании длительной болезни на 1 год, но не менее чем на 6 месяцев; по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года на 2 года, но не менее чем на один год; в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.16.Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится как в течение учебного года, так и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

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

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

5.Стороны договорились о том, что:

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

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

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

5.2.Работодатель обязуется:

5.2.1.Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

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

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

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

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

5.2.6.Выплачивать единовременное пособие при увольнении по собственному желанию в связи с выходом либо в связи с приобретением права на досрочную страховую пенсию по старости в размере 3000 - 00 рублей за счет средств работодателя.

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

5.2.8.Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 4 000 рублей на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.2.9.Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребёнка‑.

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

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

5.3.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

-оказание материальной помощи;

-организация оздоровления;

-организация работы с детьми работников;

-организация спортивной работы;

-поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов‑, в том числе ветеранов труда;

-организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;

-социальные программы для членов Профсоюза.

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

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

Материальные виды поощрений:

-стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;

-стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;

-премирование победителей конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;

Нематериальные виды поощрения:

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

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

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

**VI. Охрана труда и здоровья**

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

6.1.Стороны совместно обязуются:

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

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

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

6.1.4.Обеспечивать:

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

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

своевременное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

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

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

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

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

6.2.Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.2.9.Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавку к заработной плате в размере не менее 500 рублей.

6.2.10.Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТКРФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средства индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме.

6.2.11.Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй185.1ТКРФ.

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

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

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

-регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

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

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

Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 2000 рублей, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

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

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

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

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

6.5.Работники обязуются:

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

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

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

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

6.5.4.Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

6.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

-по охране труда;

-по проведению специальной оценки условий труда;

-по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;

-по расследованию несчастных случаев на производстве;

-по приемке учебных, производственных помещений, площадки, к началу учебного года.

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

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

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

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

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

**VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

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

-содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

-создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

-организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами‑;

-привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

-материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых педагогов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором, а также применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов;

-создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов посредством повышения квалификации, профессиональных, профсоюзных и творческих конкурсов, в том числе проводимых Орловской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования и Территориальным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Орловской области»;

-содействие в формировании у молодых педагогов здорового образа жизни через вовлечение в физкультурно-оздоровительную и спортивную деятельности;

-активное обучение молодежного профсоюзного актива;

-создание Совета молодых педагогов (для тех образовательных организаций, в которых работают не менее 10 молодых специалистов).

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

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

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

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

7.4.Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

-комиссии по тарификации;

-комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;

-комиссии по охране труда;

-комиссии по социальному страхованию;

-комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

VIII.**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

8.1.Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

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

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

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

8.1.6.При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя‑, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТКРФ).

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

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

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

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

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

**IХ**. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1.В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать предусмотренные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности. Способствовать укреплению первичной профсоюзной организации, в том числе путем направления работника при приеме на работу в выборный орган первичной профсоюзной организации с целью информирования о её деятельности.

9.1.2. Участвовать в постоянно действующем органе социального партнерства, создаваемом на уровне образовательной организации, выполнять решения, принятые Комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора.

9.1.3. Принимать меры по повышению эффективности заключенного коллективного договора, обеспечивая непрерывность коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовательной организации.

9.1.4. Проводить систематические взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников образовательной организации.

9.1.5. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления в образовательной организации, в том числе деятельности комиссии по трудовым спорам, комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других созданных в учреждении комиссий и рабочих органов.

9.1.6. Участвовать совместно в коллегиальных органах, рабочих группах по вопросам, связанным с реализацией прав и социально-экономических интересов работников учреждения и развитием социального партнерства, а также обеспечивать реализацию права представителей первичной профсоюзной организации на участие в заседаниях коллегиального органа управления образовательной организации с правом совещательного голоса (статья 53.1 ТК РФ).

9.1.7. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях.

9.1.8. Совместно рассматривать информацию о выполнении показателей эффективности деятельности образовательной организации по управлению финансовыми ресурсами, связанными прежде всего с оплатой труда работников, информацию об остатках финансовых средств на расчетном счете образовательной организации и другую информацию по социально-трудовым вопросам.

9.1.9. Взаимодействовать по вопросам поощрения и награждения работников, в том числе государственными, ведомственными, отраслевыми и иными наградами, с использованием общественно-коллегиальных механизмов, включая предоставление права первичной профсоюзной организации:

- выдвигать кандидатуры для награждения работников образовательной организации ведомственными и иными наградами (посредством ходатайства о награждении от первичной профсоюзной организации);

- ходатайствовать перед образовательной организацией о награждении ведомственными и иными наградами председателя, членов профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации образовательной организации.

9.1.10. Регулярно и оперативно размещать на официальном сайте образовательной организации положение об оплате труда работников и иные локальные нормативные акты, регулирующие вопросы оплаты труда (изменения в них), а также копию коллективного договора с приложениями (изменения в него) и принятые сторонами документы по вопросам коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовательной организации.

9.1.11. Обеспечивать по предложению первичной профсоюзной организации оперативное размещение информации на профсоюзной страничке сайта образовательной организации.

9.1.12. Совместно рассматривать поступившие в образовательную организацию и первичную профсоюзную организацию обращения работников учреждения по социально-трудовым вопросам.

9.1.13. Совместно рассматривать вопросы:

- определения (изменения) организационно-штатной структуры учреждения, выполнения показателей эффективности деятельности по управлению финансовыми ресурсами, связанными с оплатой труда работников;

- реорганизации и (или) ликвидации образовательной организации, проблемы занятости высвобождаемых работников и возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном учреждении и источников финансирования.

9.1.14. Обеспечивать соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

9.1.15. Принимать меры по формированию в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9.1.16. Другие обязательства (указать конкретно).

9.2.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

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

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации;

9.2.6.Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

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

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

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

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

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

9.2.12.Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.2.13.Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

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

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

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

**Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

10.1. В целях создания условий для эффективной деятельности первичной профсоюзной организации и её выборных органов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, законами и иными нормативными правовыми актами Орловской области, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

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

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

10.1.3. Обеспечивать порядок уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в безналичной форме без оплаты за услуги по их начислению и перечислению в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также с учетом профсоюзных нормативных документов, принятых по вопросам уплаты, распределения и перечисления членских профсоюзных взносов.

10.1.4. Предоставлять информацию о правильности и полноте удержания, своевременности перечисления профсоюзных взносов.

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

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

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

10.1.8 Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением, освещением и оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивать хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, предоставлять для выполнения общественной работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет) компьютерную технику и др., а также обеспечивать возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации.

10.1.9. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимое для его деятельности оборудование, в том числе для работы в АИС «Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования».

10.1.10. Осуществлять бесплатно техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также ремонт, отопление, освещение помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации для постоянной работы.

10.1.11. Предоставлять в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации помещения для делового общения и осуществления общественно значимых функций, в том числе для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны.

10.2. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется в следующих основных формах:

- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

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

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

10.3. С учетом мнения (мотивированного мнения) выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

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

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

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

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

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

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

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

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

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

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

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

- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работни­ков, занятых на работах с вредными или опасными и иными особыми условиями труда (статьи 146, 147 ТК РФ);

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

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

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

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

- утверждение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья196 ТК РФ);

- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ).

- принятие (утверждение) работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

10.4. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации рекомендуется производить:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- утверждение норм профессиональной этики педагогических работников;

- установление особенностей регулирования социально-трудовых отношений в учреждении при наступлении особых обстоятельств;

- утверждение учебного расписания (расписания занятий);

- утверждение графика длительных сроком до одного года отпусков педагогических работников;

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

10.5. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2,3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным [пунктами 2](https://base.garant.ru/12125268/646cd7e8cf19279b078cdec8fcd89ce4/#block_812),[3](https://base.garant.ru/12125268/646cd7e8cf19279b078cdec8fcd89ce4/#block_8013)или[5 части первой статьи 81](https://base.garant.ru/12125268/646cd7e8cf19279b078cdec8fcd89ce4/#block_815)настоящего Кодекса с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного [статьей 374](https://base.garant.ru/12125268/2f2272d5a1566268c0dbfe6629e6f137/#block_374)ТК РФ.

10.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (статья 374 ТК РФ).

10.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, по аттестации педагогических работников, по проведению специальной оценки условий труда, по охране труда, по социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, по проведению процедуры сокращения численности или штата работников учреждения, а также в состав управляющего совета образовательной организации и иных органов управления и коллегиальных органов, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

10.8. Работодатель обязуется:

10.8.1. Не подвергать дисциплинарному взысканию работников, входящих в состав профсоюзных органов (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания), без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) и членов профсоюзных органов в организации, профорганизаторов – без предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.8.2. Производить увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, равно как изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.8.3. Обеспечить гарантии по сохранению за избранным председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, являющимся педагогическим работником, выполняющим учебную (преподавательскую) работу, установленного ему до избрания объема учебной нагрузки. Председатель первичной профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы, вправе отказаться от части установленной ему учебной нагрузки на период реализации профсоюзных полномочий и выполнения общественно значимой работы, в течение которого ему выплачивается ежемесячная доплата за счет средств работодателя и ежемесячное вознаграждение из средств профсоюзного бюджета.

10.8.4. Предоставлять председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми (техническими) инспекторами труда Профсоюза, 1раз в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 5 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам.

10.8.5. Предоставлять возможность членам Профсоюза участвовать в работе профсоюзных конференций (съездов) всех уровней в связи с избранием делегатом с отрывом от производства в учебное время с сохранением среднего заработка.

10.8.6. Предоставлять возможность уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, членам комиссии по охране труда использовать не менее 1 часа оплачиваемого рабочего времени в неделю (путем сохранения за работниками заработной платы за эти часы общественно значимой работы) для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства 1 раз в год в течение не менее 5дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

10.8.7. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников учреждения и на время краткосрочной профсоюзной учебы работников, которые являются членами выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профсоюзного комитета, представителями профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комиссиях, на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

10.8.8. Признавая работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного органа первичной профсоюзной организации значимой для деятельности образовательной организации, принимать это во внимание при поощрении работников, награждении, их служебном продвижении.

10.8.9. Предоставлять ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск: председателю первичной профсоюзной организации – 4календарных дня; уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации – 4 календарных дня.

10.8.10. В целях повышения эффективности работы первичной профсоюзной организации, в том числе обеспечения качественного выполнения общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации, участия в управлении учреждением, увеличения вклада в достижение результатов образовательной организации, устанавливать ежегодно председателю первичной профсоюзной организациии ежемесячную доплату на календарный год за счет средств работодателя (далее – доплата председателю ППО). Размер, порядок и условия установления и выплаты доплаты председателю ППО определяются Положением об оплате труда работников образовательной организации, иными локальными нормативными актами учреждения, регулирующими вопросы оплаты труда.

10.8.11. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации по его письменному запросу в течение 3 дней информацию по вопросам оплаты труда работников организации, включая статистическую информацию (о размерах средней заработной платы по категориям персонала и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы), а также другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам (о показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников и др.), использование которой осуществляется выборным органом первичной профсоюзной организации с соблюдением законодательства о защите персональных данных.

10.8.12. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере не менее 4000-00 рублей на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками образовательной организации и членами их семей в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

**XI.КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1.Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора МБОУ – Богдановской СОШ.

11.2.Стороны договорились и обязуются:

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

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

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

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

11.2.5.Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 дней со дня получения соответствующего письменного запроса‑.

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

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

**ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1.Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 30 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

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

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

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

12.5.Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует **по 2024 год включительно.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Коллективный договор утвержден на общем собрании коллектива 16.02.2022г. № 1 .

(дата, № протокола собрания)

**Перечень приложений к коллективному договору.**

1. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.
2. Особенности оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.
3. Правила внутреннего трудового распорядка.
4. Положение об оплате труда работников учреждения.
5. Положение о премировании работников учреждения.
6. Положение о стимулирующих выплатах.
7. Положение о порядке и условиях установления компенсационных выплат.
8. Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеры.
9. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём и продолжительностью дополнительного отпуска.
10. Соглашение по охране труда.
11. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами.
12. План оздоровительно-профилактических мероприятий.

*Приложение* ***№ 1***

 *к коллективному договору на 2022-2024 годы*

**I. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.**

1.1. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников применяются в образовательных организациях, реализующих:

общеобразовательные программы (образовательные программы дошкольного образования, дополнительные общеобразовательные программы, программы профессионального обучения);

образовательные программы среднего профессионального образования (программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена);

дополнительные общеобразовательные программы (дополнительные общеразвивающие программы и дополнительные предпрофессиональные программы).

1.2. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников связаны с продолжительностью их рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядком определения и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Минобрнауки России).

1.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаемые приказом Минобрнауки России, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

1.4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, предусмотренных для учителей положениями приказа Минобрнауки России.

1.5. Особенности расчета месячной заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной (преподавательской) работы в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) определены в разделе II. «Особенности установления объема учебной нагрузки и исчисления заработной платы учителей» и в разделе III. «Особенности установления объема учебной нагрузки и исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования» настоящего приложения.

**II. Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки.**

2.1. Исходя из фактического количества часов учебной нагрузки в неделю, определенной учителям, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 18 часов в неделю, определяется их заработная плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение учебной (преподавательской) работы путем умножения количества часов учебной нагрузки в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на 18 (норма часов учебной нагрузки в неделю).

2.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

2.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

**III. Особенности исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования.**

3.1. Исходя из определенного преподавателям фактического объема годовой учебной нагрузки, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размер их средней месячной заработной платы за выполнение учебной (преподавательской) работы.

Исчисление средней месячной заработной платы осуществляется путем умножения часовой ставки преподавателя на определенный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

3.2. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

3.3. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки и размер средней месячной заработной платы определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

3.4. Часы учебной нагрузки, выполненные сверх объема годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всего объема годовой учебной нагрузки. Оплата производится помесячно или в конце учебного года.

3.5. Учебная нагрузка, выполненная при замещении временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим причинам, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам помесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всего объема годовой учебной нагрузки, определенной на начало учебного года.

В том случае, если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала исходя из уточненного объема годовой учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года, производится перерасчет средней месячной заработной платы преподавателей.

*Приложение № 2*

*к коллективному договору на 2022-2024 годы*

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

Необходимо учитывать в течение всего срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

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

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

*Приложение* ***№ 3***

 *к коллективному договору на 2022-2024 годы*

|  |  |
| --- | --- |
|  **Принято** педагогическим советом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения - Богдановской средней общеобразовательной школыУрицкого района Орловской областиПротокол № 4 от « 16» 02. 2022 г. | **Утверждено**приказом по школе от «16» 02. 2022 г. № 5 Директор школы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Трощенкова Н.В. |

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения- Богдановская средняя общеобразовательная школа Урицкого района Орловской области**

**1. Общие положения**

1. «Трудовой распорядок на предприятиях, в учреждениях, органи­зациях определяется правилами внутреннего трудового распорядка» (ст. 189 ТК РФ).
2. Правила внутреннего трудового распорядка призваны четко регламентировать организацию работы всего трудового коллектива шко­лы, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального ис­пользования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, соз­данию комфортного микроклимата для работающих.

1.3. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются администрацией школы в пределах предоставлен­ных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодатель­ством, совместно или по согласованию, или с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

**2. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Договор за­ключается в 2 экземплярах. Один экземпляр передается работнику, дру­гой остается у работодателя.
2. Прием на работу оформляется приказом руководителя, который издается на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляет­ся работнику в 3-дневный срок с момента подписания трудового договора.
3. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать 3 месяцев Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по учреждению.
4. При приеме на работу (заключении трудового договора) посту­пающий на работу предъявляет следующие документы:
* паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
* трудовую книжку (кроме поступающих на работу впервые или по совместительству);
* документы воинского учета для военнообязанных;
* документ об образовании;
* медицинские документы, предусмотренные законодательством
1. При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить паспорт и диплом об образовании.
2. При приеме работника или переводе его в установленном по­рядке на другую работу администрация обязана ознакомить его со сле­дующими документами:

а) Уставом учреждения;

б) коллективным договором,

в) правилами внутреннего трудового распорядка;

г) должностными требованиями (инструкциями);

 д) приказами по охране труда и пожарной безопасности.
Провести первичный инструктаж по охране труда с записью в «Жур­нале первичного инструктажа по охране труда и технике безопасности»

1. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.
2. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копий документов об об­разовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, пере­воде, поощрениях и увольнениях. Кроме того, на каждого работника ве­дется учетная карточка Т-2.

Личное дело и карточка Т-2 хранятся в школе.

2.9. Перевод работников на другую работу производится только с их согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника. Допускается временный перевод работника на срок до одного месяца для замещения отсутствующего работника. Продолжи­тельность перевода не может превышать одного месяца в течение кален­дарного года.

1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.
2. В связи с изменениями в организации работы школы и орга­низации труда в школе (изменения количества классов, учебного плана; режима работы школы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существен­ных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот,
режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе уста­новления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведова­ния кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессий, а также из­менение других существенных условий труда.

Работник должен быть поставлен в известность об изменении усло­вий его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по ст. 77 п. 7 ТК РФ.

* 1. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников

допускается при условии невозможности перевода увольняе­мого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменно­го предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата работ­ников организации проводится руководителем учреждения с учетом моти­вированного мнения профсоюзного комитета по ст. 81 п. 2 ТК РФ.

 Также с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета может быть произведено увольнение работника в связи с «недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации» (ст.81, п. 3, подп. «б» ТК РФ, и за «неоднократное неисполнение работником без ува­жительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинар­ное взыскание» (ст. 81 п. 5 ТК РФ).

Увольнение по этим основаниям происходит с учетом мнения профсоюзного комитета только в том случае, если увольняемые являются членами профсоюза.

2.13. В день увольнения администрация школы производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надле­жаще оформленную трудовую книжку, а также документ о прохождении аттестации.

Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соот­ветствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона.

 При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

**3. Обязанности работников**

3.1. Работники школы обязаны:

а) работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава школы и Пра­вил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: во­время приходить на работу, соблюдать установленную продолжитель­ность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

б) систематически, не реже одного раза в пять лет, повышать свою профессиональную квалификацию;

в) быть примером в поведении и выполнении морального долга как в школе, так и вне школы;

г) полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях травма­тизма немедленно сообщать администрации;

д) беречь общественную собственность, бережно использовать материалы, тепло и воду, воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;

е) ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмот­ры, флюорографию, сдавать анализы, установленные законом.

1. Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособ­ления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в поме­щениях школы.
2. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
3. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную до­кументацию.
4. Приходить на работу за 10 минут до начала своих уроков по расписанию.
5. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каж­дый работник выполняет по своей должности, специальности и квалифи­кации, определяется должностными инструкциями, утвержденными ди­ректором школы на основании квалификационных характеристик, тариф­но-квалификационных справочников и нормативных документов

Учитель обязан:

1. Со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени.
2. Иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая класс­ные часы.
3. Независимо от расписания уроков присутствовать на всех ме­роприятиях, запланированных для учителей и учащихся, в соответствии со своими должностными обязанностями.
4. К первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы.
5. Выполнять распоряжения учебной части точно и в срок.
6. Выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.
7. Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются один раз в год.
8. Классный руководитель занимается с классом воспитатель­ной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодически, но не менее четырех раз за учебный год, классные родительские собрания:
9. Классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках учащихся.
10. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:
* изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
* отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними
* удалять учащегося с уроков;
* курить в помещениях школы.
1. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия учителя и разрешения директора школы. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям.
2. Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.
3. Администрация школы организует учет явки на работу и уход с нее всех работников школы.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день вы­хода на работу.

3.20. В помещениях школы запрещается:

* нахождение в верхней одежде и головных уборах;
* громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

**4. Основные права работников образования**

Основные права работников образования определены:

* TK РФ (ст. 21,52, 53,64,82, 113, 142, 153, 171, 173, 174, 197,220, 234, 238, 254, 255, 256, 282, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 382, 399);
* законом РФ «Об образовании» (ст. 55);
* Типовым положением об общеобразовательном учреждении.

Педагогические работники имеют право:

4.1. Участвовать в управлении учреждением:

* обсуждать Коллективный договор и Правила внутреннего трудо­вого распорядка;
* быть избранными в Совет учреждения;
* работать и принимать решения на заседаниях педагогического совета;
* принимать решения на общем собрании коллектива педагогиче­ского учреждения.
1. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.
2. Свободно выбирать методику обучения и воспитания, учебные пособия и материалы, учебники в соответствии с учебной программой, утвержденной в школе, методы оценки знаний обучающихся.
3. Проходить аттестацию на добровольной основе на любую ква­лификационную категорию.
4. Работать по сокращенной 36-часовой рабочей неделе; не реже одного раза в 10 лет при непрерывной педагогической работе использо­вать длительный, до одного года, отпуск с сохранением непрерывного стажа работы, должности и учебной нагрузки; пользоваться ежегодным отпуском в размере 56 календарных дней.

Повышать свою педагогическую квалификацию не реже одного раза в пять лет за счет средств работодателя.

1. Подвергнуться дисциплинарному расследованию нарушений норм профессионального поведения или Устава образовательного учреж­дения только по жалобе, данной в письменной форме, копия которой должна быть передана педагогическому работнику.
2. Получать социальные гарантии и льготы, установленные зако­нодательством РФ, Учредителем, а также коллективным договором обра­зовательного учреждения.

**5. Обязанности администрации**

Администрация школы обязана:

1. Организовать труд педагогов и других работников школ так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закре­пить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педаго­гическим работникам до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следую­щий учебный год.
2. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, ис­правное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвен­таря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов.
3. Своевременно рассматривать предложения работников, на­правленные на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощ­рять лучших работников.
4. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполне­ние действующих условий оплаты. Выдавать заработную плату два раза в месяц в установленные сроки.
5. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.
6. Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам.
7. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, по­жарной безопасности, санитарии и гигиене.
8. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся.
9. Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и учащихся.
10. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиками, утвержденными ежегодно до 1 мая, компен­сировать выходы на работу в установленный для данного работника вы­ходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или оплатой труда, предоставлять отгул за дежурства *во* внерабочее время.
11. Обеспечивать систематическое повышение квалификации пе­дагогическими и другими работниками школы.
12. Организовать горячее питание для учащихся и работников школы.
13. Осуществлять обязательное социальное страхование работ­ников в порядке, установленном федеральным законом.

**6.Основные права администрации**

Директор учреждения имеет право:

1. Заключать, расторгать и изменять трудовые договоры в соот­ветствии с ТК РФ.
2. Поощрять работников за добросовестный труд.
3. Требовать соблюдения Правил внутреннего трудового распо­рядка.
4. Представлять учреждение во всех инстанциях.
5. Распоряжаться имуществом и материальными ценностями.
6. Устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы.
7. Устанавливать ставки заработной платы на основе Единой та­рифной сетки или другого правительственного документа и решения атте­стационной комиссии. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета «Положение о надбавках, доплатах и премиях».
8. Утверждать учебный план, расписание учебных занятий и гра­фиков работы.
9. Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обяза­тельные для выполнения всеми работниками учреждения. Перечень ло­кальных актов, издаваемых с учетом мнения профсоюзного комитета, ут­вержден коллективным договором.

6.10. Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.11. Совместно со своими заместителями по учебно-воспитательной, научной и воспитательной работе осуществлять контроль за деятельностью учителей и воспитателей, в том числе путем посещения и разбора уроков и всех других видов учебных и воспитательных мероприятий.

6.12. Назначать классных руководителей, председателей методиче­ских групп, секретаря педагогического совета.

6.13. Решать другие вопросы, не отнесенные к деятельности Учре­ждения, Совета учреждения, Попечительского совета.

**7. Рабочее время и его использование**

7.1. Устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя вы­ходными днями. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководяще­го, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомо­гательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели.

Графики работы утверждаются директором школы и предусматри­вают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте не позже чем за один месяц до их введения в действие.

7.2. Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

Дежурства во внерабочее время допускаются в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

7.3.Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учеб­ный год устанавливает директор школы с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета до ухода работника в отпуск.

При этом:

а) у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки;

б) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;

в) объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество классов или количество ча­сов по учебному плану, учебной программе *(ст. 66 Типового положения об образовательном учреждении).*

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

Педагогическим работникам там, где это возможно, предоставляет­ся один дополнительный выходной день в неделю для методической ра­боты и повышения квалификации.

7.5. Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного педагога. График дежурств со­ставляется на месяц и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным органом.

7.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время лет­них каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в школе они могут привлекаться администрацией школы к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превы­шающего их учебной нагрузки.

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

7.7. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных методических объединений (кафедр), совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские соб­рания - полутора часов, собрания школьников - одного часа, занятия кружков, секций от 45 минут до полутора часов.

**8.Поощрения за успехи в работе**

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

* объявление благодарности;
* выдача премии;
* награждение ценным подарком;
* награждение почетной грамотой;
* представление к званиям «Почетный работник общего образова­ния», «Заслуженный учитель Российской Федерации», орденам и медалям Российской Федерации.

Поощрения применяются администрацией школы.

Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до све­дения коллектива, запись о награждениях вносится в трудовую книжку работника.

**9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

9.1. Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или не­ надлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение.

9.2. Наложение дисциплинарного взыскания производится админи­страцией в пределах предоставленных ей прав.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисципли­нарное взыскание.

9.3. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисципли­ны потребуются объяснения в письменной форме Отказ от дачи письменного объяснения либо устного объяснения не препятствует примене­нию взыскания.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работ­ником норм профессионального поведения и (или) Устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в пись­менной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому ра­ботнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его резуль­татам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинте­ресованного работника за исключением случаев, предусмотренных зако­ном (запрещение педагогической деятельности, защита интересов уча­щихся) *(ст. 55 п. 2.3 закона РФ «Об образовании»).*

9.4. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обна­ружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня нарушения трудовой дисциплины.

Взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содер­жать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объ­является работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания.

1. «Если в течение года со дня применения дисциплинарного взы­скания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взыска­нию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
2. Работодатель до истечения года со дня применения дисципли­нарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной ини­циативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников» (ст. 194 ТК РФ).
3. Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях:
* «неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (ст. 81 п. 5 ТК РФ);
* «прогула, отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня» (подпункт «а» п. 6 ст.81 ТК РФ);
* «совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чу­жого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приго­вором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий» (ст. 81, п. 6, подп «г» ТК РФ);
* однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудо­вых обязанностей (ст 81 п 10ТКРФ);
* повторного в течение одного года грубого нарушения Устава об­разовательного учреждения (ст. 336 п 1 ТК РФ).

9.8.Дополнительным основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст. 336 ТК РФ) является применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (воспитанника)».

*Приняты на общем собрании трудового коллектива МБОУ- Богдановская средняя общеобразовательная школа Урицкого района Орловской области*

*Протокол № 1 от 16.02.20 22 г.*

*Приложение* ***№ 4***

 *к коллективному договору на 2022-2024 годы*

|  |  |
| --- | --- |
|  **Принято** педагогическим советом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения - Богдановской средней общеобразовательной школыУрицкого района Орловской областиПротокол № 4 от « 16 » 02.2022 г. | **Утверждено**приказом по школе от « 16» 02. 2022 г. № 5 Директор школы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Трощенкова Н.В. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

**МБОУ – Богдановская средняя общеобразовательная школа**

**Урицкого района Орловской области**

**Общие положения:**

1. Оплата труда работников МБОУ –Богдановская средняя общеобразовательная школа Урицкого района Орловской области (далее – школа) производится в соответствии с постановлением Коллегии Орловской области №331 от 27.10.2008г. «Об утверждении примерного Положения об установлении новой отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений».

**Заработная плата педагогических работников:**

1. Заработная плата педагогического работника состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

**Зп = О + К + С,** где

**Зп -** заработная плата педагога;

**О –** ставка с учётом фактической педагогической нагрузкиработника или должностной оклад;

**К -** компенсационные выплаты;

**С** - стимулирующие выплаты.

 Оклад педагога определяется по формуле:

**О = (Об х Чн) : Чс**

**Об** – базовый оклад педагога;

**Чн** – фактическая нагрузка в неделю;

**Чс** – норма часов педагогической работы в неделю.

 Базовый оклад педагога определяется по формуле: **Об = Б х ( Кк +Кс) х Кв**, где

**Об** – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю;

**Б** – базовая единица;

**Кк** – коэффициент квалификации;

**Кс** – коэффициент стажа (применяется только при отсутствии квалификационной категории и в соответствии с порядком определения стажа педагогической работы, установленном органом специальной компетенции, уполномоченным в сфере образования)

**Кв** – коэффициент специфики работы (при наличии двух и более оснований, общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

 2. Заработная плата зависит от вида образовательных программ и ступеней общего образования, от фактической учебной нагрузки, уровня квалификационной категории, численности учащихся, стажа работы.

**Заработная плата администрации школы:**

 1. Должностной оклад директора школы, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к педагогическому персоналу и составляет до трёх размеров указанной заработной платы.

 2. Должностной оклад директора школы увеличивается на коэффициент уровня управления (Ку), который зависит от количества обучающихся в общеобразовательном учреждении, а также наличия у него филиалов.

 3. Должностные оклады заместителя директора и главного бухгалтера школы устанавливаются на десять – тридцать процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений, в соответствии с уровнем квалификации.

**Заработная плата младшего обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала школы:**

 1. Младший обслуживающий и учебно-вспомогательный персонал школы тарифицируется по тарифной сетке по оплате труда рабочих общеобразовательных учреждений. Профессии рабочих общеобразовательных учреждений тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 7-ой разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих общеобразовательных учреждений.

**Порядок согласования Положений об оплате труда с профсоюзной организацией**

 1. Система оплаты труда работников школы, включая размеры должностных окладов (ставок), тарифных ставок, компенсационные выплаты, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются коллективным договором, Положением об оплате труда, Положением **о** распределении стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труда работников и др., являющимися приложениями к коллективному договору.

 Положения об оплате труда, о распределении стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труда работников осуществляются по согласованию с профсоюзным органом первичной профсоюзной организации.

 2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения от работодателя проекта Положения об оплате труда (Положения о распределении стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труда работников) направляет работодателю решение профсоюзного органа по проектам в письменной форме.

**Гарантии по оплате труда**

 1. Заработная плата работников, устанавливаемая с 01 января 2022 года, не может быть ниже заработной платы, выплачиваемой до 31 декабря 2021 года, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации.

 2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор работников, вновь принимаемых на работу с 01.01.2022 года, а с работниками, с которыми ранее были заключены трудовые договоры, оформляются дополнительные соглашения к трудовому договору.

 3. Оплату времени простоя не по вине работника (карантин, низкая температура воздуха, ремонтно-восстановительные работы и др.) производить в размере 100 процентов заработной платы (ст.157 ТК РФ).

**Изменение оплаты труда**

 1. Изменение оплаты труда производится:

 - при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающего право на повышение заработной платы;

 - при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

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

 - при присвоении почётного звания – со дня присвоения.

**Вознаграждение за классное руководство**

 1. При предоставлении отпуска педагогическим работникам, осуществляющим функции классного руководителя, исчисление среднего заработка для его оплаты должно осуществляться с учётом выплаченного ему вознаграждения за классное руководство в рамках ПНПО (Письмо министерства финансов Российской Федерации от 08.06.07г. № 12-02-03/2507 «О выплате отпускных педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образований»).

 2. Выплата вознаграждения за классное руководство в рамках педагогическим работника образовательных учреждений также производится в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском (Письмо министерства финансов Российской Федерации от 08.06.07г. № 12-02-03/2507 «О выплате отпускных педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образований»).

**Своевременность выплаты заработной платы**

 1. Работник, не получивший своевременно заработную плату (в сроки, установленные коллективным договором) или получившие её не в полном размере, вправе приостановить выполнение должностных обязанностей на весь период до выплаты задержанной суммы без учёта требований статьи 142 ТК РФ.

 При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст.4 ТК РФ).

 Оплата труда при этом не производится.

 2. Работник, не получивший своевременно заработную плату (в сроки, установленные настоящим коллективным договором), или получивший её не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч.2 ст.142 ТК РФ).

 При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст.4 ТК РФ).

 Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч.1 ст.157 ТК РФ).

 3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1% ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

**Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда**

1. Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными, вредными и тяжёлыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утверждёнными приказом Гособразования СССР от 20.08.90г. №579, или аналогичным Перечнем, утверждённым приказом Министерства науки, Высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992г. №611, в соответствии с которыми всем работником независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляются в условиях, предусмотренными этими Перечнями.

**Порядок определения уровня образования**

1. Уровень образования педагогических работников при установлении разрядов оплаты труда по ETC определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением педагогов-психологов, концертмейстеров, учителей-логопедов).

2. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, разряды оплаты труда по ETC устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образования о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Работникам, имеющим диплом государственного образца «бакалавра», «специалиста», «магистра», устанавливаются разряды оплаты труда по ЕТО, предусмотренные для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление разрядов оплаты труда по ЕТС, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

**Порядок определения стажа педагогической работы**

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж работы по специальности, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы, указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

2. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно действующего законодательства.

*Принято на общем собрании трудового коллектива МБОУ – Богдановская средняя общеобразовательная школа Урицкого района Орловской области*

*Протокол №1 от 16.02. 2022 г.*

*Рассмотрено на заседании Совета МБОУ – Богдановской средней общеобразовательной школы Урицкого района Орловской области*

*Протокол №2 от 16.02.2022г.*

*Председатель Совета школы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / /*

*Приложение* ***№ 5***

 *к коллективному договору на 2022-2024годы*

|  |  |
| --- | --- |
| «Согласовано»Председатель Совета школы:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / Ромашов Р.А./ «16 » 02. 2022 г.  | «Согласовано»Председатель профсоюзного комитета школы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Цуканова Т.И/«16 » 02. 2022 г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников МБОУ – Богдановская средняя общеобразовательная школа Урицкого района Орловской области**

1. **Общие положения.**
	1. 1.1. Настоящее положение вводится в школе с целью премирования сотрудников.
	2. 1.2. Положение о премировании разрабатывается администрацией школы, согласовывается с профсоюзным комитетом школы и утверждается директором школы.
2. **Источники формирования фонда премирования и оказания материальной помощи.**

2.1. Стимулирующий фонд, сформированный в соответствии с областным отраслевым и районным соглашениями, в соответствии с коллективным договором между администрацией и профсоюзной организацией школы.

2.2. Экономия фонда заработной платы.

2.3. Целевые взносы государственных, частных, общественных и иных организаций.

2.4. Иные источники поступлений, не противоречащие Уставу школы, действующему законодательству РФ, Орловской области.

1. **Порядок премирования**.

3.1. Вопросы премирования и конкретные размеры премий рассматриваются на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета школы.

3.2. Премирование сотрудников школы осуществляется на основании приказа директора школы. Конкретный размер определяется администрацией школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.3. Премия может выплачиваться в размере конкретных сумм.

3.4. Администрация и профсоюзный комитет школы обеспечивает гласность в вопросах осуществления премирования.

1. **Показатели и размеры премирования.**

 - за выполнение особо важных заданий - 500 р. (пятьсот );

 - за подготовку победителей школьных конкурсов – 500 р. (пятьсот);

 - к праздничным и юбилейным датам – 500 (пятьсот)

*Принято на общем собрании трудового коллектива МБОУ – Богдановской средней общеобразовательной школы Урицкого района Орловской области*

*Протокол №1 от 16.02.2022г.*

*Рассмотрено на заседании Совета МБОУ- Богдановской средней общеобразовательной школы Урицкого района Орловской области*

*Протокол №2 от 16.02. 2022 г.*

*Председатель Совета школы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / Ромашов Р.А./*

*Приложение* ***№ 6***

 *к коллективному договору на 2022-2024 годы*

|  |  |
| --- | --- |
| «Согласовано»Председатель Совета школы:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Ромашов Р.А./ «16 02.2022 г.  | «Согласовано»Председатель профсоюзного комитета школы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Цуканова Т.И./«16 » 02. 2022 г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах работникам МБОУ- Богдановской средней общеобразовательной школы Урицкого района Орловской области**

 **1.Общие положения.**

1.1 настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы.

1.2Для реализации поставленных задач вводятся следующие виды морального и материального поощрения работников:

- объявление благодарности в приказе директора;

- награждение Почетными грамотами руководящих органов разного уровня Управления образования;

- награждение ценным подарком;

- представление к награждению нагрудным знаком «Почетный работник образования РФ»

- представление к присвоению почетного звания;

-надбавки за высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы;

- премирование за успешное и качественное выполнение работ и заданий.

 2. Показатели, учитываемые при оценке труда.

2.1 При оценке труда в ОУ учитываются следующие показатели:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности. Ответственного отношения к профессиональной деятельности;

- выполнение особо важной для ОУ работы;

- активное участие в мероприятиях, проводимых в ОУ, районе, регионе;

- успешное выполнение плановых показателей;

- совершенствование форм и методов обучения и воспитания;

- разработка авторских программ, пособий;

- подготовка призеров районных, областных, всероссийских конкурсов, спортивных соревнований;

- методическая работа, обобщение педагогического опыта;

- эффективная работа с родителями.

3. Установление надбавок и премий.

3.1 стимулирующие выплаты могут производиться за работу одноразово и устанавливаются на длительный срок.

3.2 стимулирующие выплаты распределяются комиссией, созданной приказом директора по школе, согласовываются с Управляющим советом школы, в пределах стимулирующей части оплаты труда и максимальными размерами для работника не ограничиваются.

Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом по школе.

УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Основания для премирования | Сумма |
| 1 | Проведения уроков высокого качества, открытых уроков, мастер-классов. | до 2000 руб. |
| 2 | Подготовка и проведение внеклассных мероприятий на высоком уровне, оформление наглядности к ним. | до 2000 руб. |
| 3 | Применение на уроках информационно-коммуникационных технологий. | до 2000 руб. |
| 4 | Использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе. | до 1500 руб. |
| 5 | За подготовку учащихся к ГИА, ЕГЭ, дополнительные занятия. | до 6000руб. |
| 6 | Участие педагогов в методической работе (выступления, конкурсы профессионального мастерства, обобщение передового опыта, проведение предметных недель). | до 3000 руб. |
| 7 | За образцовое содержание кабинета, соответствующее санитарным нормам. | до 1500 руб. |
| 8 | За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, документации). | до 3500 руб. |
| 9 | За участие в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Самый классный классный», «Лучший учитель», «Лучший кабинет». | до 5000 руб. |
| 10 | За различные виды оформительских работ. | до 1500 руб. |
| 11 | За выполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детства. | до 500 руб. |
| 12 | За эффективную работу ШМО. | до 2000 руб. |
| 13 | За туристско-краеведческую работу. | до 1000 руб. |
| 14 | За работу секретаря педсоветов и совещаний при директоре. | до 500 руб. |
| 15 | За добросовестное дежурство по столовой и школе. | до 1200 руб. |
| 16 | За эффективную работу с детьми из социально неблагополучных семей. | до 1500 руб. |
| 17 | За изготовление костюмов и атрибутов к праздникам. | до 800 руб. |
| 18 | За подготовку учащихся, призеров районных, областных мероприятий, предметных олимпиад. | до 3000 руб. |
| 19 | За подготовку учащихся, призеров региональных, Всероссийских, международных конкурсов. | до 6500 руб. |
| 20 | За выполнение обязанностей, не связанных с должностными. | до 3000 руб. |
| 21 | За подвоз учащихся школы на мероприятия в район на личном транспорте. | до 2000 руб. |
| 22. | За подготовку будущих первоклассников. | до 3500 руб. |
| 23. | За ведение электронной почты школы, отчеты разного уровня | до 6000 руб. |
| 24. | За работу в виртуальной школе. | до 5000 руб. |
| 25 | За выполнение обязанностей администратора школьного сайта. | до 8000 руб. |
| 26 | За выполнение обязанностей ответственного за мобильный компьютерный комплекс. | до 2000 руб. |
| 27 | За оформление фото материалов и ведение страницы школы в социальных сетях. | до 2500 руб. |
| 28 | За выполнение обязанностей ответственного за питание учащихся. | до 1500 руб. |
| 29 | За выполнение обязанностей библиотекаря. | до 6000 руб. |
| 30 | За разработку авторских программ, участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы. | до 6000 руб. |
| 31 | За выполнение функций лаборанта. | до 700 руб. |
| 32 | За создание видеофильмов, видео уроков, презентаций, материалов в электронном виде. | до 2000 руб. |
| 33 | Выплата к праздникам. | до 2000 руб. |
| 34 | Выплаты на приобретение канцелярских товаров, наглядных печатных пособий. | до 500 руб. |
| 35 | К юбилейным датам. | до 3000 руб. |
| 36 | За работу с детьми с ОВЗ. | до 1000 руб. |

*Приложение* ***№ 7***

 *к коллективному договору на 2022-2024 годы*

|  |  |
| --- | --- |
| «Согласовано»Председатель Совета школы:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / Ромашов Р.А./ ./ «16 » 02. 2022 г.  | «Согласовано»Председатель профсоюзного комитета школы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Цуканова Т.И./«16 » 02. 2022 г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении компенсационной части фонда оплаты труда работников МБОУ –Богдановская средняя общеобразовательная школы Урицкого района Орловской области**

 **1.Общие положения.**

В соответствии с Постановлением Коллегии Орловской области от 15.01.2009 года №5 в заработную плату работников МБОУ – Богдановской средней общеобразовательной школы Урицкого района Орловской области (далее -Школа) входят выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Компенсационные выплаты производятся:

- за классное руководство из расчета на одного ученика :по начальным классам -0,6%, по классам средней и старшей ступени обучения-0,8%.

- за проверку письменных работ из расчета на одного ученика по русскому языку и литературе-0,6%, по математике-0,5%, по иностранному языку, биологии, химии, физике, истории,обществоведению,географии-0,3%, ИЗО,черчение,экономики-0,2%, начальные классы-0,4%

-за особые условия труда: лаборант-8,4%, делопризводство-20%, повар-12%, сторож-35%, оператор-47%

*Принято на общем собрании трудового коллектива МБОУ – Богдановской средней общеобразовательной школы Урицкого района Орловской области*

*Протокол №1 от 16.02.2022 г.*

*Рассмотрено на заседании Совета МБОУ -* *Богдановской средней общеобразовательной школы Урицкого района Орловской области*

*Протокол №2 от 16.02. 2022г.*

*Председатель Совета школы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / Ромашов Р.А./*

*Приложение* ***№ 8***

*к коллективному договору на 2022-2024 годы*

|  |  |
| --- | --- |
| «Согласовано»Председатель Совета школы:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Ромашов Р.А./. / « 16 » 02. 2022 г.  | «Согласовано»Председатель профсоюзного комитета школы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Цуканова Т.И./« 16 » 02. 2022 г. |

**Перечень оснований предоставления материальной помощи и ее размеры работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения - Богдановская средняя общеобразовательная школа Урицкого района Орловской области**

 **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение вводится в школе с целью оказания материальной помощи сотрудникам.

1.2. Положение о материальной помощи разрабатывается администрацией школы, согласовывается с профсоюзным комитетом школы и утверждается директором школы.

**2.Источники формирования фонда премирования и оказания материальной помощи.**

2.1. Стимулирующий фонд, сформированный в соответствии с областным отраслевым и районным соглашениями, в соответствии с коллективным договором между администрацией и профсоюзной организацией школы.

2.2. Экономия фонда заработной платы.

2.3. Целевые взносы государственных, частных, общественных и иных организаций.

2.4. Иные источники поступлений, не противоречащие Уставу школы, действующему законодательству РФ, Орловской области.

**3.Порядок оказания Материальной помощи**.

3.1. Вопросы оказания материальной помощи и конкретные размеры премий рассматриваются на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета школы.

3.2. Материальная помощь сотрудникам школы выплачивается на основании приказа директора школы. Конкретный размер определяется администрацией школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.3. Материальная помощь может выплачиваться в размере конкретных сумм.

3.4. Администрация и профсоюзный комитет школы обеспечивает гласность в вопросах оказания материальной помощи.

3.5. Основанием для оказания материальной помощи является личное заявление сотрудника школы.

 **4.Показатели и размеры оказания материальной помощи.**

 Материальная помощь выделяется в связи с:

- похоронами близких - 2000 р. (две тысячи);

 - бракосочетаниями – 1000 р. (одна тысяча);

 - рождением ребенка – 1000 р. (одна тысяча);

 - кражей, потерей и повреждением имущества – до 2000 р. (две тысячи);

 - сотрудникам, чьи дети обучаются в учебных заведениях на коммерческой основе –1500 р. (тысяча пятьсот) ежегодно;

- сотрудникам, имеющим детей-инвалидов – 500 р. (пятьсот) ежегодно;

 - операциями и длительным лечением до 8000 р. (восемь тысяч) ;

- сотрудникам, имеющим инвалидность или профзаболевание– 500 р. (пятьсот) ежегодно;

 - материям-одиночкам – 500 р. (пятьсот) ежегодно;

 - сотрудникам, чьи дети находятся под опекой – 500 р. (пятьсот) ежегодно;

 - сотрудникам, имеющим 3-х или более детей – 1000 р. (одна тысяча) ежегодно.

*Принято на общем собрании трудового коллектива МБОУ – Богдановской средней общеобразовательная школа Урицкого района Орловской области*

*Протокол №1 от 16.02. 2022г.*

*Рассмотрено на заседании Совета МБОУ-* *Богдановской средней общеобразовательной школы Урицкого района Орловской области*

*Протокол №\_2 от 16.02.2022 г.*

*Председатель Совета школы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / Ромашов Р.А./*

*Приложение* ***№ 9***

 *к коллективному договору на 2022-2024 годы*

|  |  |
| --- | --- |
| «Согласовано»Председатель Совета школы:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / Ромашов Р.А./ / « 16 » 02. 2022 г.  | «Согласовано»Председатель профсоюзного комитета школы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Цуканова Т.И./« 16 » 02. 2024 г. |

**Перечень должностей работников МБОУ-****Богдановской**

 **СОШ, которым устанавливается ненормированный рабочий день для предоставления им ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска.**

*Директор школы- 3 дня*

*Приложение* ***№ 10***

 *к коллективному договору на 2022-2024 годы*

**Соглашение по охране труда**

 Администрация МБОУ- Богдановской СОШ и комитет профсоюза школы заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2022 года руководство школы обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Мероприятия | Единица учета | Кол-во | Стоимость | Срок выполнения | Ответственный |
| 1 | Проверка знаний  | - | - | - | 1 раз в год | Директор, председатель ПК |
| 2 | Проведение общего технического осмотра зданий школы. | - | - | - | Май, август | Директор, председатель ПК |
| 3 | Проведение очередных и внеочередных инструктажей на рабочем месте и по пожарной безопасности сотрудников и учащихся. | - | - | - | Февраль, сентябрь, по мере необходимости | Уполномоченный по ОТ, классные руководители, директор |
| 4 | Организация кабинетов, лаборантских и других помещений школы к новому учебному году. | Шт. | 15 | - | август | Зав.кабинетами |
| 5 | Приобретение необходимых приборов, наглядных пособий. | - | - | - | В течение года | Классные руководители |
| 6 | Организация комиссии по охране труда. | - | - | - | август | Директор |
| 7 | Аттестация педагогических работников | - | - | - | В течение года | Педагог-организатор |
| 8 | Замена вышедших из строя ламп. | - | - | 7000 р. | В течение года | Рабочий по обслуживанию здания |
| 9 | Очистка стекол от пыли и грязи. | - | - | 500 р. | В течение года | Рабочий по уборке служебных помещений |
| 10 | Приобретение методической литературы. | - | - | 10000 р. | По мере необходимости | Зав.кабинетами |
| 11 | Обеспечение дезинфицирующими средствами | - | - | 2000 р. | В течение года | Директор |
| 12 | Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации работников и учащихся | - | - | - | Апрель, сентябрь | Педагог-организатор, учитель ОБЖ |

 *Приложение* ***№ 11***

 *к коллективному договору на 2022-2024 годы*

|  |  |
| --- | --- |
| «Согласовано»Председатель Совета школы:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / Ромашоа Р.А./ / « 16 » 02. 2022 г.  | «Согласовано»Председатель профсоюзного комитета школы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Цуканова Т.И./« 16 » 02. 2022 г. |

**Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты**

**(на основании постановлений Минтруда РФ от 29.12.1997г. №68, от 30.12.1997г. №69 и от 31.12.1997г. №70)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Профессия илидолжность | Наименование средствиндивидуальной защиты | Норма выдачи нагод ( количество) |
|  1 | Гардеробщик | халат хлопчатобумажный | 1 |
|  2 | Учитель химии  | халат х/б | 1 на 1.5 года |
| фартук, прорезиненный снагрудником | дежурный |
| перчатки резиновые | дежурные |
| очки зашитые | дежурные |
|  3 | Учитель физики | перчатки диэлектрические | дежурные |
| указатель напряжения | дежурный |
| инструмент с изолирующими ручками | дежурный |
| коврик диэлектрический | дежурный |
| 44 | Мастер производственного обучения, учитель технологии | халат хлопчатобумажный | 1 |
| рукавицы комбинированные | 2 пары |
| очки зашитые | до износа |
|  56 | Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений | Костюм х/б | 1 на 9 месяц |
| рукавицы комбинированные | 12 пар |
| *при занятости на мокрых**участках работ дополнительно* |  |
|  |  |
| сапоги резиновые | 1 пара |
| *при выполнении работ по**ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств* |  |
| костюм брезентовый | 1 на 1.5 года |
| перчатки резиновые | дежурные |
| противогаз шланговый | дежурные  |
| 66 | Сторож | халат х/б | 1 |
| 77 | Уборщик производственных и служебных помещений | халат х/б | 1 |
| рукавицы комбинированные | 6 пар |
| *при мытье полов и мест общего пользования дополнительно* |  |
| галоши | 1 пара |
| перчатки резиновые | 2 пары |
| № | Профессия илидолжность | Наименование средствиндивидуальной защиты | Норма выдачи нагод ( количество) |
| 88 | Библиотекарь | халат х/б | 1 |
| 9 | Оператор котельной на газе | Комбинезон хлопчатобумажный |  1 |
| 110 | Повар | Костюм хлопчатобумажный |  1 |
| Передник хлопчатобумажный |  1 |
| Колпак хлопчатобумажный |  1 |
| Ботинки кожаные |  1 пара |
| 111 | Посудомойка | Фартук клеенчатый с нагрудником |  1 |
| Сапоги резиновые |  1 пара |
| Перчатки резиновые |  1 пара |

 **ПЕРЕЧЕНЬ**

**работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла,**

**смывающих и обезвреживающих средств**

**(на основании постановления Минтруда РФ от 4.07.2003 г. № 45)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Перечень работ и профессий |  Норма выдачи | Количество работников |
| 1 | Учитель химии | * мыло 400г.
* регенерирующий восстанавливающий крем для рук 100 мл
* защитный крем для рук гидро­фобного действия 100 мл
 | 1 |
| 2 | Учитель физики | Мыло 400г. | 1 |
| 3 | Мастер производственного обучения, учитель технологии | Мыло 400г. | 1 |
| 4 | Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений | Мыло 400г. | 1 |
| 5 | Уборщик производственных и служебных помещений | Мыло 400г. | 2 |
| 6 | Повар, посудомойка | Мыло 400г. | 1 |

*Приложение* ***№ 12***

 *к коллективному договору на 2022-2024 годы*

**План**

**оздоровительно-профилактических мероприятий работников**

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения- Богдановской средней общеобразовательной школы Урицкого района Орловской области

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | мероприятия | сроки | Категория работников | ответственные |
| 1 | Медицинский осмотр | Ежегодно июль-август2 раза в год | Все работникиповар | администрация |
| 2 | Санитарно-гигиеническое обучение | Ежегодно май1раз в 2 года | Поваручителя | администрация |
| 3 | Прививки до наступления эпидемии гриппа | Ежегодно октябрь-ноябрь | Все работники | администрация |
| 4 | Походы выходного дня | 1 раз в четверть | Все работники | ПК |
| 5 | Организация горячего питания для работников | постоянно | Все работники | администрация |
| 6 | Организация летнего отдыха для детей работников | ежегодно |  | ПК |